Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 171 del 9 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Lunedì, 9 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA – UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI – TEL. 650-139 650 841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO – LIBRERIA DELLO STATO – PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA – CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **692**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane delle provincie di Milano, Novara e Savona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **693**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di berrettifici della provincia di Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **694**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Lucca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **695**.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale direttivo e insegnante delle scuole legalmente riconosciute e delle scuole autorizzate, aventi ordinamento analogo a quello delle scuole statali, gestite dagli enti ecclesiastici.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **696**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese addette alla produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè alle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazion dei prodotti e sottoprodotti relativi.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 692.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane delle provincie di Milano, Novara e Savona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 2 aprile 1960, relativo alla misura della gratifica natalizia per i dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani, l'Associazione Provinciale Artigiani, l'Unione Artigiani di Monza e Brianza, la Consociazione Artigiana di Legnano e Zona, l'Associazione Artigiani di Lissone e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per la provincia di Novara:

— l'accordo collettivo 30 marzo 1960, relativo al trattamento economico spettante ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane per ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, indennità di anzianità per dimissioni, stipulato tra l'Unione Provinciale Novarese degli Artigiani, l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -;

— l'accordo collettivo 31 marzo 1960, per l'indennità di contingenza da corrispondere agli operai dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Provinciale Novarese degli Artigiani, l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visti, per la provincia di Savona:

— l'accordo collettivo 26 novembre 1946, per i dipendenti dalle aziende artigiane del ferro e dei metalli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiani - Sezione Ferro e Metalli - e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -;

— l'accordo collettivo 24 marzo 1948, per i dipendenti dalle aziende artigiane dei verniciatori e decoratori, stipulato tra l'Associazione Provinciale Artigiani - Sezione Decoratori e Pittori - e il Sindacato Lavoratori Edili e Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 40 della provincia di Milano, in data 17 luglio 1961, n. 10 della provincia di Novara, in data 22 agosto 1961, n. 17 e 18 della provincia di Savona, in data 31 luglio 1961, degli accordi collettivi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 2 aprile 1960, relativo alla misura della gratifica natalizia per i dipendenti dalle aziende artigiane;

— per la provincia di Novara, l'accordo collettivo 30 marzo 1960, relativo al trattamento economico spettante ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane per ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, indennità di anzianità per dimissioni, l'accordo collettivo 31 marzo 1960, relativo all'indennità di contingenza da corrispondere agli operai dipendenti dalle aziende artigiane;

— per la provincia di Savona, l'accordo collettivo 26 novembre 1946, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane del ferro e dei metalli, e l'accordo collettivo 24 marzo 1948, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane di verniciatori e decoratori;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi collettivi sopra indicati, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività considerate negli accordi collettivi di cui al primo comma, delle provincie di Milano, Novara e Savona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 39. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 APRILE 1960 SULLA MISURA DELLA GRATIFICA NATALIZIA PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 2 aprile 1960, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Milano, alla presenza del suo direttore, avv. *Giovanni Risoldi,* assistito dal dott. *Gerolamo Omodeo-Zorini,*

tra

la UNIONE ARTIGIANI della Provincia di Milano, rappresentata dal suo Presidente cav. uff. *Gaetano Alessandrini* e dal Consigliere della Unione e Presidente della Associazione Tappezzieri in stoffa e affini, sig. *Carlo Tondi*, assistito dal sig. *Eugenio Freddi*;

la ASSOCIAZIONE ARTIGIANI di Milano e Provincia, rappresentata dal suo Presidente, rag. *Carlo La Rosa*, assistito dal cav. *Ugo Perelli*;

la UNIONE ARTIGIANI di Monza e Brianza, rappresentata dal suo Presidente, comm. *Luigi Gatti*, assistito dal sig. *Giacomo Lombardini*;

la CONSOCIAZIONE ARTIGIANA di Legnano e Zona, rappresentata dal suo Presidente, sig. *Angelo Beati*, assistito dal sig. *Giacomo Campolunghi*;

la ASSOCIAZIONE ARTIGIANI di Lissone, rappresentata dal suo Presidente, *Ambrogio Perego,* assistito dal sig. *Gino Meda*;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Milano, rappresentata dai Segretari, *Aldo Bonacini* e *Bruno di Pol*, assistiti dal sig. *Angelo Massoni*;

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario generale responsabile, per. agr. *Piervirgilio Ortolani,* assistito dal comm. *Aldo Ferrucci* e sig. *Mario Zenoni*;

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO di Milano, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giulio Polotti,* assistito dal sig. *Oreste Reggiroli*;

si conviene che, la misura della gratifica natalizia a favore dei dipendenti delle aziende artigiane di Milano e Provincia, delle categorie di cui all'art 2 del presente Accordo è fissata come segue:

Art. 1.

Ogni dipendente in rapporto di lavoro, ha diritto, per ogni anno di anzianità, ad una gratifica natalizia, pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto da corrispondere in occasione del Natale.

Per ciò che concerne i lavoratori, assunti o licenziati nel corso dell'anno, verranno corrisposti tanti dodicesimi di gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato, computando la frazione di mese superiore a 15 giorni, come mese intero.

Art. 2.

CATEGORIE

Rivestimenti e pavimentazioni in piastrelle, in marmi, in gres, in vetro, in cotto, in klinker, in legno, in linoleum e in mosaico; mosaicisti; marmisti; rivestimenti con coibenti; giocattoli, manufatti in cemento; misure lineari e articoli per disegno; articoli di arredamento; trasporti in genere; autorimesse; imprese di pulizia; calzaturieri; comprese le lavorazioni a mano; ombrellai; bigiottieri; pellicciai; tintorie non meccanizzate; confezioni in serie, in genere; lavorazione del vetro (fiale, siringhe, apparecchi scientifici); specchi e cristalli; ceramica (porcellane, steolite, terraglie forti, semiforti, sanitari in terraglie forti, maioliche, terraglie dolci per uso domestico e sanitario, piastrelle miniatarie e stampa bassa tensione in porcellana, refrattari, gres, piastrelle gres maioliche e terracotte); chimica in genere (farmaceutica olearia grassi saponi e affini); alimentari e dolciari; spazzole e pennelli; nastrifici; fodere e marocchini per cappelli; pizzi; tulli, tende e veli andalusia; tessili in genere; maglierie in serie a macchina e a mano.

Art. 3.

Vengono fatte salve, a tutti gli effetti, tutte le condizioni di miglior favore, eventualmente, in atto.

Art. 4.

Il presente accordo, decorre dal 1° gennaio 1960.

NOTA A VERBALE

L'accordo in questione non si applica a quei lavoratori per i quali è stato risolto il rapporto di lavoro a tutto il 20 giugno 1960.

I periodi di sospensione, dovuti a mancanza di lavoro e a permessi richiesti dai lavoratori, superiori a un periodo di 25 giorni continuativi di calendario, non verranno considerati utili ai fini del computo della gratifica natalizia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 MARZO 1960 SUL TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE AI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA, INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO, INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER DIMISSIONI NELLA PROVINCIA DI NOVARA

Addì 30 marzo 1960 in Novara, nella sede dell'Unione Provinciale Novarese degli Artigiani,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE NOVARESE DEGLI ARTIGIANI, rappresentata dal Presidente, cav. uff. *Edoardo De Petro,* dal Vice Presidente, cav. *Carlo Facchini* e dai Consiglieri sigg. *Pasquali Carmelo, Torrighelli Pietro,* cav. *Basilio Gaetano,* assistiti dal Segretario, cav. rag. *Remo Zanetta*;

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal comm. *Giovanni Gagliani*;

e

le sottoelencate Organizzazioni dei Lavoratori:

la CAMERA CONFEDERAZIONE DEL LAVORO della Provincia di Novara, rappresentata dal sig. *Ernesto Licari*;

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Novara, rappresentata dal sig. *Angelo Jorio*;

premesso che le parti convengono, unanimemente, nella opportunità di addivenire, anche a seguito dell'entrata in vigore della legge 25 luglio 1956, n. 860 sulla disciplina giuridica delle imprese artigiane, ad una nuova regolamentazione degli istituti contrattuali riguardanti il trattamento ai lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane della provincia di Novara per ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, indennità di anzianità per dimissioni;

che, agli effetti del presente accordo, si considerano artigiane tutte le imprese in possesso dei requisiti di cui agli artt. 1, 2, 3 e 4 della precitata legge 25 luglio 1956, n. 860, iscritte alle Associazioni Artigiane contraenti.

Si stipula il presente Accordo da valere per le Imprese Artigiane della Provincia di Novara.

1) *Ferie.*

Gli operai dipendenti dalle aziende artigiane hanno diritto ad un periodo di ferie pari a:

10 giorni per anzianità di servizio di un anno compiuto;

12 giorni per anzianità di servizio dal 2° al 5° anno compiuto;

14 giorni per anzianità di servizio oltre il 5° anno compiuto.

Il periodo di ferie per gli apprendisti è quello fissato dalle norme di legge in vigore.

In caso di licenziamento o dimissioni, sia all'operaio che all'apprendista che abbia un'anzianità di servizio superiore ad un anno, spetterà il pagamento delle ferie in proporzione alle ferie maturate.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Ove, per cause dovute ad imprenscidibili esigenze di lavoro ed in via del tutto eccezionale, i dipendenti non siano ammessi al godimento delle ferie, le imprese dovranno corrispondere un'indennità sostitutiva pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro di comune accordo, contemporaneamente per l'intero laboratorio, per reparti, per scaglioni ed individualmente.

2) *Gratifica natalizia.*

Le aziende artigiane corrisponderanno ai dipendenti in servizio, operai ed apprendisti, per ciascun anno, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 180 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso la azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

3) *Indennità di anzianità per licenziamento.*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento del dipendente, che non abbia commesso gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, l'azienda deve corrispondere all'atto del licenziamento, una indennità da calcolarsi in base alle seguenti norme:

1. Per l'anzianità di servizio maturata anteriormente al 31 dicembre 1959:

giorni 2 di retribuzione globale di fatto per ogni anno intero di anzianità di servizio maturata;

2. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1960:

giorni 4 di retribuzione per ciascuno anno di servizio e sino al 5° anno compreso;

giorni 6 di retribuzione per ciascun anno di servizio dal 6° al 12° compiuto;

giorni 8 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° compiuto.

Trascorso il 1° anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurate le frazioni di mese.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento. A tale scopo si conviene maggiorare la retribuzione globale di fatto giornaliera del 7%.

4) *Indennità di licenziamento per dimissioni.*

Al dipendente dimissionario l'azienda corrisponderà le percentuali sottoindicate dell'indennità di anzianità determinata come al precedente titolo:

1) 25% fino al 5° anno di servizio compreso;

2) 50% per anzianità superiore ai 5 anni;

3) 100% ai dimisisonari per infortunio, malattia, maternità, matrimonio, trasferimento capo famiglia e per il compimento del 60° anno di età se uomo e del 55°, se donna.

L'indennità viene corrisposta soltanto al dipendente con la qualifica di operaio quando esso abbia raggiunto un'anzianità minima ininterrotta di servizio, con tale qualifica, di un anno.

5) *Categorie escluse dall'accordo.*

Il presente accordo non si applica agli esercenti la attività di barbiere, parrucchiere ed affini, ai panificatori artigiani, per le quali attività vigono separati accordi, ai sarti, per uomo e signora, ai capi operai delle Forze Armate ed agli esercenti pulizia vetri e pavimenti.

6) *Condizioni di miglior favore.*

Le parti, col presente accordo, non intendono sostituire le condizioni normative ed economiche, anche di fatto, più favorevoli, praticate dalle aziende ai propri dipendenti.

7) *Precedenti pattuizioni.*

Restano in vigore i precedenti accordi per i titoli e gli istituti non disciplinati col presente accordo.

8) *Decorrenza.*

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 1960.

Dichiarazione a verbale

A Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori presenti dichiarano: qualora i decreti delegati, in conseguenza dell'entrata in vigore della legge « erga omnes » stabilissero la validità merceologica dei contratti nazionali di categoria, essi verranno automaticamente applicati al settore artigiano della provincia di Novara.

B I rappresentanti dell'Unione Artigiani di Novara dichiarano, a loro volta, di ritenere superflua la predetta dichiarazione dei rappresentanti dei lavoratori e riconfermano la tesi, già da tempo sostenuta dalla Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato, secondo la quale i decreti delegati per l'estensione « erga omnes » dei contratti collettivi devono specificatamente richiamarsi al campo di applicazione determinato dalla volontà delle Associazioni Sindacali stipulanti nell'esercizio della propria autonomia contrattuale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 31 MARZO 1960 PER L'INDENNITA DI CONTINGENZA DA CORRISPONDERE AGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI NOVARA

Il giorno 31 marzo 1960, presso la sede della Unione Provinciale Novarese degli Artigiani.

tra

la UNIONE PROVINCIALE NOVARESE DEGLI ARTIGIANI di Novara rappresentata dal Segretario sig. *Zanetta* ragioniere *Remo*;

la ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI di Novara rappresentata dal Segretario sig. *Gagliani* comm. *Giovanni*

e

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Angelo Jorio*;

la CAMERA DEL LAVORO C.G.I.L. rappresentata dal signor *Ernesto Licari*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. rappresentata dal sig. *Ettore Mighetto*;

si è convenuto che le nuove misure della indennità di contingenza da valere per gli operai dipendenti da aziende artigiane, per il periodo dal 1° aprile al 30 giugno 1960, sono le seguenti:

	UOMINI		DONNE	
	Giornaliera	Oraria	Giornaliera	Oraria
Operai specializzati:				
Superiori 20 anni	958,50	119,81	—	—
dai 18-20 anni	916 —	114,50	—	—
dai 16-18 anni	746 —	93,25	—	—
Operai qualificati:				
Superiori 20 anni	932 —	116,50	803,50	100,43
dai 18-20 anni	890,50	111,31	654 —	81,75
dai 16-18 anni	722 —	90,25	594,50	74,31
Inferiori 16 anni	512,50	64,06	486 —	60,75
Manovali specializzati:				
Superiori 20 anni	920 —	115 —	794 —	99,25
dai 18-20 anni	870 —	108,75	645,50	80,68
dai 16-18 anni	686,50	85,80	579 —	72,37
Inferiori 16 anni	477,50	59,68	469 —	58,62
Manovali comuni:				
Superiori 20 anni	906 —	113,25	783 —	97,87
dai 18-20 anni	858,50	107,31	637 —	79,62
dai 16-18 anni	677,50	84,68	572 —	71,50
Inferiori 16 anni	456 —	57 —	454 —	56,75

Sono esclusi i parrucchieri ed affini, i sarti, i capellai e le attività accessorie dell'abbigliamento, i capi operai delle Forze Armate, gli esercenti pulizia vetri e pavimenti, fioristi, tintorie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:* SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 NOVEMBRE 1946 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL FERRO E DEI METALLI DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì 26 novembre 1946 in Savona,

tra

la Sezione Ferro e Metalli dell'Associazione Artigiani della Provincia di Savona, rappresentata dai sigg. *Besio Giacomo, Cuneo Filippo, Ronchetti Ernesto.* assistiti dal rag. *Renato Fazio* dell'Associazione stessa

e

la Camera Confederale del Lavoro rappresentata dal sig. *A. Siccardo,*

si è addivenuti al seguente aggiornamento dell'accordo salariale da valere per i dipendenti da aziende artigiane Ferro-Metalli:

Art. 1.

QUALIFICA

Uomini:

Operai specializzati paga base oraria L. 26,70:

Operai qualificati paga base oraria L. 24,10:

Manovali specializzati paga base oraria L. 22,75:

Manovali comuni paga base oraria L. 20,95:

Manovali specializzati 18-20 anni paga base oraria L. 20,48:

Manovali comuni 18-20 anni paga base oraria lire 18,86:

Manovali specializzati 16-18 anni paga base oraria L. 15,93:

Manovali comuni 16-18 anni paga base oraria lire 14,67:

Apprendisti assunti dai 14 ai 16 anni: primi dodici mesi libera contrattazione:

Apprendisti assunti dai 16 ai 18 anni: primi sei mesi libera contrattazione.

Art. 2.

DECORRENZA

Il presente accordo salariale va in vigore dal 1° ottobre 1946 e resterà in vigore fintanto che una delle due parti contraenti non ne denunci la validità.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 24 MARZO 1948 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEI DECORATORI E VERNICIATORI DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì 24 marzo 1948

tra

le sezioni decoratori e pittori dell'Associazione Artigiani della provincia di Savona rappresentata dai sigg. *Tronville G. B., Grillone Carlo, Calleri*

e

il Sindacato Lavoratori Edili e Affini F.I.L.E.A. rappresentato dai sigg. *Bruzzone Agostino* e *Daziano Silvio,*

resta stipulato il seguente accordo salariale da valere per i dipendenti decoratori e verniciatori della provincia di Savona.

Art. 1

Decoratori. — Sono attribuiti a questa categoria gli operai addetti alla decorazione di insegne, cristalli, tabelle reclam in genere, paga base oraria L. 70.

Verniciatori specializzati. — Sono attribuiti a questa categoria gli operai addetti a lavori di imitazioni legno, marmi, lavori in tinte a rilievo, tavolame patinate, tappezziere di parati speciali (linkustra, tekko salubra e simili), paga base oraria L. 55.

Verniciatori qualificati. — Operai addetti a lavori di coloritura, verniciatura e smaltatura tipo comune, coloritura e tempera, inquadratura di soffitti, tappezziere in carta comune, paga base oraria L. 50.

Operai comuni. — Coloritori, verniciatori comuni ad olii di griglie, antive e vetri, ferriate, tralicci caloriferi ed opere in ferro in genere, paga base oraria L. 45.

Apprendisti:

età 14 anni durata 4 anni	libera contrattaz.
età 15 anni durata 3 anni	
età 16 anni durata 2 anni ½	
età 17 anni durata 2 anni	
età 18 anni durata 1 anno	

al termine del periodo di apprendistato passerà alla qualifica superiore confacente alle sue attitudini.

Art. 2.

Il presente accordo salariale in vigore per la provincia di Savona dal 1° aprile 1948, e resterà in vigore sino che una delle due parti contraenti non ne denuncino la validità.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 693.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di berrettifici della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione,

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 12 giugno 1954, sul conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visti, per la provincia di Torino:

— il contratto collettivo di lavoro 15 gennaio 1950, per le maestranze dipendenti dai berrettifici, stipulato tra il Settore Industriale dei Berrettifici dell'Unione Industriale e il Sindacato Abbigliamento, il Libero Sindacato Abbigliamento, al quale ha aderito, in data 5 gennaio 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

— l'accordo collettivo 13 marzo 1956, e relative tabelle, concernente il riproporzionamento delle aliquote contrattuali per i lavoratori dei berrettifici, stipulato tra l'Associazione Provinciale Industriali dell'Abbigliamento e l'Unione Sindacale Provinciale Lavoratori, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L., al quale ha aderito, in data 5 gennaio 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 e n. 12 della provincia di Torino, in data 15 maggio 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Torino, il contratto collettivo di lavoro 15 gennaio 1950, relativo alle maestranze dipendenti dai berrettifici, e l'accordo collettivo 13 marzo 1956, relativo al riproporzionamento delle aliquote contrattuali per i lavoratori dei berrettifici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale sul conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di berrettifici della provincia di Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 15 GENNAIO 1950 PER LE MAESTRANZE DIPENDENTI DAI BERRETTIFICI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 15 gennaio 1950 in Torino, presso l'Unione Industriale

tra

il SETTORE INDUSTRIALE DEI BERRETTIFICI, rappresentato dai signori *Osenga Vincenzo* e rag. *Fedele* assistiti dal dott. *Carlo Pistoja*;

il SINDACATO ABBIGLIAMENTO (Camera del lavoro), rappresentato dal Segretario sig. *Pianezza Francesco*,

ed

il LIBERO SINDACATO ABBIGLIAMENTO, rappresentato dalla Segretaria sig.na *Gherra Maria*,

si è stipulato il seguente Contratto provinciale di lavoro.

PARTE GENERALE

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica provincialmente alle maestranze dipendenti dai berrettifici.

Art. 2.

INTERPRETAZIONE NORME CONTRATTUALI

Nella risoluzione delle controversie individuali o collettive, le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 3.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati di fabbrica è fatto richiamo alla disciplina interconfederale che sia vigente in materia.

Art. 4.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi nazionali e provinciali delle proprie organizzazioni sindacali nonchè dei sindacati comunali di categoria saranno concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette, e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore, che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive, ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali che lo impegnino continuamente, è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

In ambedue i casi non compete al lavoratore retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità, ai soli effetti della indennità di licenziamento, e limitatamente ai primi due anni.

Art. 6.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le norme interconfederali che siano vigenti sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 7

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma, si considerano costituenti un unico istituto, il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi territoriali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

Art. 8.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa la applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la direzione della Azienda ed i lavoratori, assistiti dalla Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione e la interpretazione del presente contratto, che non venissero composte direttamente fra la Direzione aziendale e Commissione interna o delegato di impresa, saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 9.

VALIDITÀ E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro decorre dal 1° dicembre 1949 ed avrà durata fino al 30 giugno 1952.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto.

PARTE SECONDA

OPERAI

Agli effetti dell'interpretazione delle clausole contrattuali (parte operai) le parti convengono che le espressioni:

Paga base Paga di fatto Retribuzione hanno il seguente significato:

paga base (per tutti gli operai) = minimi di paga oraria tabellare vigente per le singole categorie;

paga di fatto: per gli operai lavoranti ad economia = paga base più superminimi;

per gli operai lavoranti a cottimo = paga base più utile di cottimo più superminimi;

retribuzione = paga di fatto più contingenza.

Art. 1.

ASSUNZIONI

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni di legge vigenti sul collocamento.

L'azienda, nelle assunzioni, con riferimento alle esigenze tecniche delle mansioni richieste, e compatibilmente con le norme sopra richiamate, darà la preferenza:

— ai figli di operai dell'azienda deceduti;

— ai figli di operai dell'azienda collocati a riposo per invalidità o vecchiaia.

Art. 2.

DOCUMENTI E VISITA MEDICA

Per essere assunto, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali;

4) i documenti necessari per ottenere la corresponsione degli assegni familiari;

5) a richiesta della Ditta:

a) il certificato penale generale, avente data non anteriore a 3 mesi;

b) titoli di studio.

Il datore di lavoro può sottoporre a visita medica il personale da assumere in servizio.

L'operaio è tenuto a documentare senza indugio, le eventuali variazioni dei propri carichi familiari agli effetti della corresponsione degli assegni.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta per un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a 12 giorni di effettivo lavoro.

Nel caso di interruzione del periodo di prova a causa di infortunio sul lavoro, sarà consentito all'operaio che ne farà richiesta, di riprendere il periodo di prova, sempre che egli sia in grado di riassumere servizio entro 15 giorni dalla data dell'infortunio.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro, senza alcun preavviso. L'operaio che non sia confermato in servizio, o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della retribuzione fissata all'atto dell'assunzione: comunque la paga base non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

In caso di conferma in servizio, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal giorno della sua assunzione, col diritto, dalla medesima data, alla paga base stabilita per la categoria alla quale l'operaio è assegnato.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 20 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova, si intende confermato in servizio.

Art. 4.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli si richiamano le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653, nonchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720.

Art. 5.

INQUADRAMENTO OPERAI

La classificazione dei dipendenti operai sarà fatta esclusivamente in base alle seguenti categorie fondamentali:

uomini 1ª 2ª e 3ª categoria

donne 1ª 2ª e 3ª categoria.

Art. 6.

APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » chiunque venga assunto fra i 14 ed i 18 anni di età, con lo scopo di acquistare, mediante addestramento e pratico tirocinio, la capacità necessaria per diventare « operaio qualificato ».

La mano d'opera minorile, non soggetta ad apprendistato, sarà regolamentata dai contratti integrativi.

Al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà classificato a tutti gli effetti « operaio qualificato ».

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, purchè nelle stesse mansioni, deve essere computato per intero agli effetti del compimento del tirocinio prescritto, e degli scatti semestrali di paga base sempre che, nel passaggio da una azienda all'altra, non sia intercorsa una interruzione di tempo superiore ai 12 mesi.

Per i chiamati alle armi per obblighi di leva, l'interruzione consentita sarà pari alla durata normale del servizio di leva stesso.

Nei limiti di tempo prescritti, e compatibilmente con la necessità di perfezionamento tecnico, le aziende addestreranno l'apprendista nel modo più ampio nelle varie lavorazioni affini al settore, cui l'apprendista stesso viene adibito.

Il cambiamento di lavorazione non interrompe, nè prolunga il decorso del normale periodo di apprendistato.

La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta alla metà per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria, e per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale ad indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista non deve essere adibito a lavori che non siano attinenti alla sua formazione di « operaio qualificato » o sottoposto a sforzo fisico superiore alle sue possibilità.

L'apprendista deve lavorare ad economia: in caso venga adibito a lavori di cottimo, acquisisce il riconoscimento di « operaio qualificato », anche se non ha terminato il periodo di apprendistato, a tutti gli effetti, e gli si applicheranno le tariffe di cottimo.

L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni e superato metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto, a tutti gli effetti, al riconoscimento di « operaio qualificato ».

Nel libretto di lavoro degli apprendisti devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

Per quanto non è espressamente previsto in materia dal presente contratto, valgono le disposizioni degli accordi interconfederali e di legge, in quanto prevedano migliori condizioni.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che sono ammesse deroghe alle norme stabilite dall'art. 6 relative al « lavoro a cottimo degli apprendisti » in quanto concordate di volta in volta fra la Direzione dell'azienda e la Commissione Interna.

Art. 7

ADDESTRAMENTO SPECIALE

Riconosciuta l'opportunità di avviare ed addestrare al lavoro personale non esperto, che abbia superato i limiti di età fissati per l'apprendistato, le aziende potranno assumere lavoratori non qualificati nel ramo e sottoporli ad un periodo di addestramento atto a farli diventare « operai qualificati ».

La durata dell'addestramento speciale è la seguente:

lavoratori dai 18 anni compiuti ai 20: mesi 18 di tirocinio;

lavoratori dai 20 anni compiuti in poi: mesi 12 di tirocinio.

L'assunzione per il periodo di addestramento deve risultare da comunicazione scritta ed il lavoratore non potrà essere adibito ad alcun lavoro di manovalanza sia comune, che specializzata.

Per l'addestramento speciale, valgono inoltre le norme dell'apprendistato in quanto non contrastanti con quelle del presente articolo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti riconoscono l'opportunità a che venga dato impulso alla istruzione professionale intesa ad affinare le capacità tecniche delle maestranze ed a migliorare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo — quando ve ne sia la possibilità — alla istituzione di corsi professionali di categoria ed al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

All'apprendista che frequenti, ai sensi dell'art. 9 del regio decreto-legge 21 settembre 1938, n. 1906, i corsi istituiti a termine del regio decreto-legge 21 giugno 1938, n. 1380 saranno accordati, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione i permessi necessari.

Art. 9.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

L'operaio passato temporaneamente a mansioni che comportino maggiore retribuzione ha diritto a quella prevista per le nuove mansioni e per il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo 40 giorni continuativi di prestazione delle nuove mansioni, l'operaio acquisisce la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio alle armi per un periodo non superiore ad 8 mesi, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto dell'operaio assente, previsto dal presente contratto.

L'operaio passato temporaneamente a mansioni inferiori per comprovate esigenze di ordine tecnico, ha diritto a conservare la qualifica con la retribuzione di propria competenza.

Art. 10.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio, che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni multiple relative a diverse qualifiche, percepirà la paga base della qualifica superiore, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore stessa abbiano per qualità e durata rilievo sensibile, anche se non del tutto prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 11.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Alla donna destinata a compiere funzioni caratteristiche della prestazione di opera maschile compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga base prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo, la condizione suddetta si intenderà soddisfatta con la adozione delle tariffe previste per la categoria maschile.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe relative.

E' consentito il recupero negli altri giorni della settimana per le ore eventualmente non lavorate dalle ore 13 del sabato nei limiti di un'ora al giorno, a regime normale, senza maggiorazione di lavoro straordinario.

L'orario di lavoro dovrà essere esposto in modo ben visibile all'entrata dello stabilimento.

Art. 13.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto ed in condizioni di iniziare la sua attività.

Nessun lavoratore potrà abbandonare il suo posto di lavoro prima dei segnali di cessazione.

Le infrazioni saranno punite a termine dell'art. 38 (provvedimenti disciplinari).

Per quanto riguarda la disciplina relativa all'accesso degli operai nello stabilimento, all'inizio ed alla cessazione del lavoro, restano in vigore le consuetudini in atto presso ciascuna azienda.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 12.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche, nelle solennità nazionali e nei giorni destinati al riposo compensativo.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale, e normalmente non dovrà superare le ore 2 giornaliere e le 12 settimanali.

Nessun operaio potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario, salvo eccezionali esigenze aziendali, in quanto le prestazioni del lavoro straordinario stesso gli impediscono di frequentare le scuole predette.

Art. 15.

PERCENTUALI PER LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno-feriale	20 %
lavoro straordinario notturno-feriale	45 %
lavoro straordinario diurno-festivo	55 %
lavoro straordinario notturno-festivo	75 %
lavoro notturno-ordinario non compreso in turni avvicendati	35 %
lavoro notturno-ordinario compreso in turni avvicendati	15 %
lavoro festivo ordinario	50 %

Le percentuali di cui sopra si applicheranno alla retribuzione oraria individuale.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti a « lavori discontinui » o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali.

Restano in vigore le consuetudini in atto per i portieri e i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, secondo quanto richiamato dagli accordi interconfederali.

Per le ore eccedenti i limiti di orario previsti, verranno corrisposte le normali maggiorazioni per il lavoro straordinario.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime 8 ore di prestazione, di mezza quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni ora eccedente le 8 e fino ai limiti di orario normale di cui al presente articolo, e di una quota-oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni eventuale ora straordinaria.

Art 17

LAVORO A COTTIMO

E' ammesso il sistema di lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale nelle sue varie forme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, un guadagno non inferiore al 20% della paga base, alla pluralità degli operai di normale capacità ed operosità, lavoranti a cottimo una medesima lavorazione.

Nel caso in cui, per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizzi il guadagno minimo di cui sopra, questo gli sarà integrato fino al raggiungimento di detto limite.

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia, avrà diritto alla conservazione della sua media individuale di cottimo, sempre che restino inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Il periodo di assestamento delle tariffe non potrà superare il termine di due mesi e sarà concordato dalle parti interessate.

Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito, oltre la paga base il 75% dell'utile di cottimo realizzato nei due precedenti periodi di paga.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Le aziende dovranno preventivamente, per iscritto o mediante affissione, mettere a conoscenza degli operai le tariffe di cottimo.

I datori di lavoro nel corso di ciascun periodo di paga, e con i mezzi più opportuni, dovranno informare gli operai della quantità del lavoro eseguito e del guadagno conseguito.

Per l'esame di eventuali contestazioni relative all'applicazione del presente articolo si richiama la procedura circa la risoluzione delle controversie.

Art 18.

LAVORO A SQUADRE

Il tempo impiegato da gruppi di operai avvicendati ad una stessa macchina e nelle medesime mansioni, entro le 24 ore anche se a turni di non eguale durata, è considerato « lavoro a squadre ».

L'orario ordinario del « lavoro a squadre » è di 8 ore per turno ivi compresa la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Il lavoro a squadre deve essere retribuito con una maggiorazione dell'8% sulla sola paga oraria, o sul guadagno di cottimo, esclusa ogni altra maggiorazione e la contingenza, la quale ultima però viene corrisposta per le ore di effettiva prestazione, compresa la mezza ora di riposo.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue a non più di 11 ore complessive, se si tratti di lavoro a due squadre (ore 5 e mezza giornaliera per ciascuna) e di 13 e mezza se si tratta di tre squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni di lavoro dovranno essere comunicate agli operai il giorno precedente, salvo casi di forza maggiore.

Nel caso di « turni a scacchi », la maggiorazione sarà corrisposta sempre sulla sola paga oraria, o sul guadagno di cottimo in ragione del 5 %.

Art. 19.

RIPOSO SETTIMANALE

Il giorno di riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo la deroga di legge.

Art 20.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate; le giustificazioni debbono essere presentate entro il giorno successivo a quello in cui si è verificata l'assenza salvo di legittimi comprovanti motivi di impedimento.

Art 21

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante il lavoro l'operaio non può assentarsi dallo stabilimento senza giustificato motivo e senza autorizzazione. L'operaio licenziato o sospeso, o fuori turno di lavoro, non potrà entrare nello stabilimento senza il permesso della Direzione.

Il permesso di uscita potrà essere accordato all'operaio sempre che sia stato chiesto nella prima ora di lavoro e per giustificati motivi.

Per motivi di carattere eccezionale il permesso potrà essere richiesto dall'operaio in qualsiasi momento.

Art. 22.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche ed i giorni di riposo compensativo:

b) le festività nazionali stabilite dalla legge:

c) le seguenti ricorrenze infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio
2) Epifania: 6 gennaio
3) San Giuseppe: 19 marzo
4) Ascensione

5) Corpus Domini
6) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
7) Assunzione di M. V.: 15 agosto
8) Ognissanti: 1° novembre
9) Immacolata Concezione: 8 dicembre
10) Santo Natale: 25 dicembre
11) Santo Patrono della località dove ha sede lo Stabilimento
12) Santo Stefano che potrà essere sostituito, con accordo da stipularsi localmente dalla festività di San Giacomo.

Per il trattamento delle festività nazionali, di cui al punto *b*), valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Nelle ricorrenze di cui al punto *c*), sarà corrisposta all'operaio la retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbe percepita se avesse lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

In caso di prestazione lavorativa, all'operaio sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione per le ore effettivamente lavorate, come in giorno feriale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei giorni festivi di cui ai punti *b*) e *c*), l'azienda concederà ugualmente il trattamento relativo conguagliando quanto già corrisposto per lo stesso titolo dagli istituti assicurativi.

Non dànno luogo al trattamento di cui sopra le festività di cui al punto *c*) che vengono a coincidere con la domenica (per gli operai per i quali il riposo settimanale ha luogo di domenica), o con il giorno di riposo compensativo (per gli operai i quali per la natura della loro prestazione o per predisposizione di turni, hanno il riposo in altro giorno della settimana col quale coincide la festività), oppure con altra giornata festiva.

Chiarimento a verbale.

Le parti si dànno reciprocamente atto che per le festività nazionali di cui al punto *b*) compete all'operaio la retribuzione in ragione di otto ore giornaliere.

Art. 23.

RETRIBUZIONI

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o secondo le consuetudini dell'azienda.

Fermi restando i consuetudinari acconti periodici, qualora questi si riferiscano a periodi di paga superiori alla quattordicina gli stessi non dovranno essere inferiori ad un importo pari al 90 % della retribuzione maturata nel periodo in questione.

All'atto del pagamento degli emolumenti verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi e la elencazione delle trattenute.

Art. 24.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuto a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della retribuzione non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compreso il preavviso.

Art. 25.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore perdute per causa di forza maggiore o per le eventuali interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 26.

FERIE

All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta di 12 mesi presso l'azienda in cui è occupato, sarà concesso un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera percepita in servizio, in ragione di:

12 gg. lavorativi (96 ore) per gli aventi anzianità da 1 a 8 anni compiuti;

14 gg. lavorativi (112 ore) per gli aventi anzianità da oltre 8 anni fino a 15 anni compiuti;

15 gg. lavorativi (120 ore) per gli aventi anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento di una giornata di ferie per ogni mese intero di anzianità o frazione di mesi superiore ai 15 giorni.

Non è ammessa la rinuncia nè espressa nè tacita, delle ferie il cui pagamento sarà effettuato in via anticipata in ragione dei giorni concessi: eventuali deroghe saranno concordate tra le parti.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

In caso di anticipo nella concessione delle ferie l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro e nel periodo consuetudinario o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparto o per scaglioni o individualmente, per un periodo di almeno 12 giorni lavorativi.

Le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 22 cadenti nel corso delle ferie, dànno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

La liquidazione delle ferie sarà calcolata in base alla retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

In caso di risoluzione del raporto di lavoro, comunque avvenuta, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Art. 27.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà all'operaio, a titolo di gratifica natalizia, 200 ore di retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 28.

RECLAMI SULLA PAGA

Ogni reclamo sulla paga deve essere fatto immediatamente all'atto della ricezione per le eventuali differenze fra la somma contenuta nella busta e quella indicata sulla busta stessa o sul prospetto, e per qualità legale della moneta.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta compete il rimborso delle spese di viaggio, delle giustificate spese di vitto e di alloggio incontrate per conto della ditta.

Qualora l'assenza dallo stabilimento superi le otto ore giornaliere (comprese le ore di viaggio) all'operaio sarà dovuta oltre alla sua retribuzione (otto ore) una maggiorazione del 35 % sulla paga base oraria e contingenza.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili e bagagli).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo-famiglia una somma pari a 200 ore di retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione della nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità sarano ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione di contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Art. 31.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio della Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'articolo 45 sull'indennità di licenziamento e sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941, e relativi aggiornamenti, in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di otto giorni consecutivi, anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto nazionale previdenza sociale non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria.

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo di 7 mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed i restanti nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro sarà corrisposto, per un periodo di mesi tre avanti il parto e per sei settimane dopo il parto il 75% della retribuzione media raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio, norme generali, di leggi o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 34

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per tutte le norme che disciplinano l'igiene e la sicurezza del lavoro, si fa riferimento alle disposizioni di legge richiamando particolarmente quelle che dispongono visite sanitarie periodiche.

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la incolumità e la sanità dei lavoratori, l'igiene dell'ambiente, curandone l'aerazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove occorra, il riscaldamento.

Le aziende stesse assicureranno pure i necessari servizi igienici (spogliatoi, gabinetti, ecc.).

Art. 35.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dallo operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia, lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni, e per mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

In caso di interruzione dovuta ad infortunio sul lavoro nell'azienda od in servizio per l'azienda la conservazione del posto potrà protrarsi oltre i termini fissati, fino alla guarigione clinica.

Trascorsi i termini sopra precisati, l'azienda ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al presente articolo, non consente all'operaio di riprendere il servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità, di cui all'art. 45, escluso il preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

L'operaio che a causa di infortunio sul lavoro non sia in grado di assolvere il precedente lavoro per postumi invalidanti, sarà adibito possibilmente ad un lavoro adatto alle sue condizioni fisiche.

L'assenza per malattia od infortunio non interrompe la maturazione della anzianità di servizio, a tutti gli effetti contrattuali.

L'operaio che entro due giorni dal termine del periodo di malattia o infortunio non si presenta al lavoro, salvo casi di giustificato impedimento, sarà considerato dimissionario.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio nell'ambito del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntéranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità;

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 37

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale
b) multa non superiore a tre ore di retribuzione
c) ammonizione scritta
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni
e) licenziamento ai sensi dell'art. 40.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dello interessato.

Art. 38.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione l'operaio che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) eseguisca negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza.

f) fuori dell'azienda compia per conto di terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

g) contravvenga il divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello:

h) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, alla igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 39.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissione.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quello contemplato nell'articolo precedente (multe, sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori che non rivesta carattere di gravità:

b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori entro lo stabilimento dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego di materiale dell'azienda

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e)* della seguente lettera B):

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione, commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dello operaio:

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente (multe, sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'articolo medesimo (multe e sospensioni),

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi nell'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori che rivesta carattere di gravità:

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchina o di utensili o di altri oggetti, o di altri documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento od al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti:

g) esecuzione senza permesso di lavori entro lo stabilimento dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 40.

TRATTENUTA PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento, devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni, devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 41.

DESTINAZIONE DELL'IMPORTO DELLE MULTE

L'importo delle multe, che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali di carattere aziendale, od in mancanza di queste, ad Istituti di beneficenza di carattere locale.

Art. 42.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire per licenziamento, per dimissioni, per morte dell'operaio o per cessazione della attività aziendale.

Per la procedura dei licenziamenti, si seguono le norme interconfederali.

Art. 43.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 39, o le dimissioni possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di giorni 6 (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine di preavviso, o parte di esso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari a 48 ore di retribuzione o la differenza al suo completamento.

Il periodo di preavviso viene considerato agli effetti dell'anzianità.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ - CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio non in prova, licenziato dall'azienda non ai sensi dell'art. 39 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso la stessa azienda una indennità nella seguente misura:

a) Per anzianità maturata dal 1° dicembre 1949:

giorni 5 (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

giorni 8 (ore 64) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno compiuto;

giorni 10 (ore 80) per ogni anno di anzianità dal 13° al 18° anno compiuto;

giorni 12 (ore 96) per ogni anno di anzianità dal 19° in poi.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotto, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

La liquidazione dell'indennità di cui al comma *a*) verrà effettuata in base alla retribuzione individuale. Per gli operai retribuiti a cottimo si prenderà per base la media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

b) Per anzianità maturata antecedentemente al 1° dicembre 1949, l'indennità relativa verrà liquidata secondo la norme previste dai contratti collettivi in vigore alla data stessa. Tale anzianità pertanto non verrà computata ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al precedente comma *a*).

Agli operai che alla data di stipulazione del recente contratto hanno una anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, superiore ai 5 anni, il numero delle giornate di indennità spettante in applicazione dei precedenti contratti, verrà aumentato di una giornata di indennità (8 ore) per ogni anno di anzianità acquisita in base ai contratti stessi.

L'indennità di contingenza è computata, per il calcolo della indennità di licenziamento, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per quel minor periodo di servizio prestato.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni dell'operaio l'azienda è tenuta a corrispondergli le aliquote sottoindicate delle indennità di anzianità previste dall'art. 44:

1) il 40 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda fino a 6 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 55 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 6 anni fino a 10 anni compiuti;

3) il 75 % per gli aventi anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 anni fino ai 12 anni compiuti;

4) il 100 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

Per poter aver diritto all'indennità di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve avere maturato tre anni di anzianità ininterotta.

Il periodo di apprendistato sarà computato nella anzianità, agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che siano trascorsi due anni dal giorno di ultimazione del periodo dell'apprendistato medesimo.

L'intero trattamento di cui al punto 4) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna, a condizione che abbia almeno 5 anni di anzianità presso l'azienda.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il trattamento previsto per il licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso spetterà alle persone indicate nell'articolo 2122 C. C.

Art. 47.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per sè la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga d'accordo fra le parti alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 48.

RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, nel giorno successivo, dovrà consegnare all'operaio, che ne rilascierà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di appartenenza dell'interessato.

Art. 49.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Per le invenzioni effettuate dai lavoratori durante il rapporto di lavoro, valgono le disposizioni di legge in vigore.

Art. 50.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve essere provvisto del proprio indumento e abito di lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di

esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40 % alla spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore. Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirne gratuitamente la prima volta: successivamente presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del 40% della spesa effettiva: l'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento, se non nei casi previsti dal regolamento e dalle consuetudini.

Art 51.

LAVORO A DOMICILIO

1 *Definizione del lavoratore a domicilio.*

E' da considerarsi lavorante a domicilio chi, nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro nè sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori. Inoltre, il lavorante a domicilio, per essere considerato tale, sarà impegnato a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro, come non potrà assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito.

2. *Libretto personale di controllo.*

Tutti i lavoratori a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

Parte 1ª CONSEGNA DEL LAVORO

1) Data e ora dell'ordinazione;

2) Qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) Specificazione e quantità del lavoro da eseguire;

4) Misura della retribuzione;

5) Ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) Giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) Firma del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Parte 2ª RICONSEGNA DEL LAVORO

1) Giorno ed ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito:

2) Specie e quantità del lavoro eseguito:

3) Qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;

4) Conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio:

5) Indicazioni delle eventuali ritenute;

6) Firma del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

3. *Responsabilità del lavorante a domicilio.*

Con la sottoscrizione della parte prima (consegna del lavoro di cui all'art. 2) il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro, la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

4. *Retribuzione.*

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi

b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di retribuzione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza stabilita in riferimento all'età normale propria dei lavoranti interni qualificati o specializzati, eventuali terzi elementi e indennità accessorie.

Indennità di contingenza, eventuali terzi elementi ed indennità accessorie dovranno essere tradotti in quote orarie sulle basi di otto ore giornaliere.

c) Base del computo per determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od un gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto *b)* per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso *c)*.

e) La compilazione e l'approvazione delle tariffe di cottimo ed il loro aggiornamento, in esecuzione degli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, tenendo presente i particolari caratteri delle varie produzioni.

5. *Maggiorazione della retribuzione.*

a) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio — a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali — una maggio-

razione del 19 % da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, sarà corrisposta al lavorante a domicilio che presti la sua opera per un solo datore di lavoro — in riferimento alle condizioni stabilite per i lavoranti interni — ed al titolo di indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento — una maggiorazione nella misura del 2 % dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

6. *Lavoro notturno e festivo.*

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati la sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuite limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni e festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7. *Pagamento della retribuzione*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuata all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni

8. *Fornitura materiale*

Normalmente tutto il materiale anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

E' tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante per quella parte del materiale accessorio che in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9. *Norme generali.*

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Si richiamano in particolare le disposizioni relative alle assicurazioni sociali ed alla assistenza di malattia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 MARZO 1956 RELATIVO AL RIPROPORZIONAMENTO DELLE ALIQUOTE CONTRATTUALI PER I LAVORATORI DEI BERRETTIFICI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 13 marzo 1956 in Torino,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE INDUSTRIALI DELL'ABBIGLIAMENTO,

l'UNIONE SINDACALE LAVORATORI della provincia di Torino,

la CAMERA SINDACALE DELLA U.I.L. della provincia di Torino, si conviene quanto segue:

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo di cui all'art. 17 del Contratto collettivo di lavoro 15 gennaio 1950 per le maestranze dipendenti dai berrettifici della provincia di Torino è riproporzionata al 6,50%.

MINIMI SALARIALI

In applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, vengono stabiliti, come risulta dalle unite tabelle, i nuovi minimi di retribuzione conglobati per i lavoratori dei berrettifici della provincia di Torino.

Tabelle dei minimi di retribuzione conglobati per i lavoratori dei berrettifici della provincia di Torino

DONNE

	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Superiore ai 20 anni	130,90	123,85	116,20
dai 18 ai 20 anni	109,60	103,75	97,80
dai 16 ai 18 anni	103,20	92,—	87,30
Inferiore ai 16 anni	91,30	80,—	69,90

Tabelle dei minimi di retribuzione conglobati per i lavoratori dei berrettifici della provincia di Torino

APPRENDISTE

Età di assunzione	Durata apprendistato		Retribuzione calcolata per fine apprendistato in età: Fra i 16 e i 18 anni	Fra i 18 e i 20 anni	Oltre i 20 anni
Fra i 14-16 anni	anni 3	1° semestre	65,75	65,75	—
»	anni 3	2° semestre	70,15	72,10	—
»	anni 3	3° semestre	74,55	78,45	—
»	anni 3	4° semestre	78,95	84,80	—
»	anni 3	5° semestre	83,35	91,15	—
»	anni 3	6° semestre	87,75	97,50	—
		Paga di arrivo lavorante	92,—	103,75	—
Fra i 16-18 anni	anni 2½	1° semestre	—	82,90	82,90
»	anni 2½	2° semestre	—	87,05	91,10
»	anni 2½	3° semestre	—	91,20	99,30
»	anni 2½	4° semestre	—	95,35	107,50
»	anni 2½	5° semestre	—	99,50	115,70
		Paga di arrivo lavorante	—	103,75	123,85

Fattorini e custodi	Paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Super. ai 20 anni	116,20	929,60	952,85	976,10
dai 18 ai 20 anni	97,80	782,40	801,90	821,40
dai 16 ai 18 anni	87,30	698,40	715,85	733,30
Infer. ai 16 anni	69,90	559,20	573,20	587,20

UOMINI

AUTISTI	Paga oraria	per 8 ore	per 9 ore	per 10 ore
Super. ai 20 anni	175,55	1.404,40	1.439,50	1.474,60
Fattorini e custodi				
Super. ai 20 anni	147,50	1.180,—	1.209,50	1.239,—
dai 18 ai 20 anni	137,65	1.101,20	1.128,75	1.156,30
dai 16 ai 18 anni	108,60	868,80	880,50	902,20
Infer. ai 16 anni	85,50	684,—	701,10	718,20
Manovali comuni				
Super. ai 20 anni	138,35	—	—	—
dai 18 ai 20 anni	129,20	—	—	—
dai 16 ai 18 anni	102,10	—	—	—
Infer. ai 16 anni	71,—	—	—	—

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 694.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali della provincia di Lucca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visti, per la provincia di Lucca:

— il contratto collettivo integrativo 29 marzo 1951, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —, l'Unione Provinciale dei Sindacati Lavoratori — C.I.S.L. —, la Camera Sindacale Provinciale — U.I.L. —;

— l'accordo collettivo integrativo 4 maggio 1956, e relativa tabella, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti e la Camera Confederale del Lavoro — C.G.I.L. —, l'Unione Provinciale dei Sindacati Lavoratori — C.I.S.L. —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 49 della provincia di Lucca, in data 15 luglio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Lucca, il contratto collettivo integrativo 29 marzo 1951 e l'accordo collettivo integrativo 4 maggio 1956, relativi ai dipendenti dalle aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese commerciali indicate nel contratto e nell'accordo di cui al primo comma, della provincia di Lucca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 33. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 MARZO 1951 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA

Il giorno 29 marzo 1951, presso i locali della Associazione dei Commercianti della provincia di Lucca

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata per delega dal Consiglio Direttivo dai signori *Franchini Angelo* Vice Presidente, *Bianchini Reno*, *Guerrini* dott *Aimone, Franchini Renato*, assistiti dal dott *Giovannetti Omero* Segretario della Associazione stessa.

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI LUCCA, rappresentata dai signori *Vanni Vannuccio, Lazzareschi Alfredo* in rappresentanza della Segreteria Camerale, *Nardi Romolo, Nardi Giovanni* e *Pacini* in rappresentanza della Federazione Provinciale Lavoratori addetti al commercio;

l'UNIONE PROVINCIALE DEI SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal sig. *Marchi Bruno* in rappresentanza della Segreteria dell'Unione stessa e dai signori *Pieri Fernando, Del Greco* rag. *Osvaldo, Pieroni, Ragghianti, Puccini Elena, Verciani,* in rappresentanza del Sindacato Provinciale addetti al commercio;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI LUCCA, rappresentata dai signori *Ardinghi Ardengo* e *Pratali Pietro;*

visto il Contratto nazionale per i dipendenti da aziende commerciali stipulato a Roma il 23 ottobre 1950 tra la Federazione Italiana Lavoratori addetti al commercio e la Confederazione generale del Commercio, si è stipulato il presente accordo integrativo provinciale per i lavoratori del Commercio della Provincia di Lucca con decorrenza 1° aprile 1951.

Art 1

Viene esteso alla provincia di Lucca il contratto collettivo di lavoro stipulato a Roma il 23 ottobre 1950 di cui alle premesse.

Art. 2.

Il presente contratto integrativo dovrà essere considerato come parte inscindibile del contratto nazionale, avrà decorrenza e durata dello stesso e sostituirà alla data della sua entrata in vigore, per la materia da esso disciplinata, tutte le norme dei precedenti contratti o accordi già in vigore nella provincia di Lucca, fatte salve le condizioni di miglior favore che debbono essere mantenute.

Art. 3.

Per la sfera di applicazione del presente accordo si fa esplicito riferimento all'art. 1 del contratto nazionale citato all'art. 1.

Art. 4.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori ai quali si applica il presente accordo viene determinato da apposita tabella e dalle norme riportate in calce alla medesima.

Art. 5.

In relazione a quanto disposto dall'ultimo capoverso dell'art. 7 del contratto nazionale si stabilisce che all'aiuto commesso debbono essere concessi tre scatti triennali sulla paga base della misura del 10% e ciò oltre ai normali scatti di anzianità previsti per tutte le categorie dal contratto stesso. Tali scatti saranno applicati con l'anzianità che inizierà a maturare dal giorno di entrata in vigore del presente accordo.

Art. 6.

Ai dipendenti dovrà essere concessa l'indennità di caropane istituita con il decreto-legge 6 maggio 1947, n. 563 e successive modifiche nelle misure e modalità stabilite dalle leggi stesse.

Art. 7

L'indennità di contingenza rimane fissata nella misura giornaliera in vigore alla data della stipulazione del presente accordo salvo le ulteriori modifiche che potranno essere apportate a seguito degli accordi in corso di definizione fra le organizzazioni di categoria nazionali.

Art. 8.

L'indennità di diaria viene stabilita nella misura del doppio della misura di retribuzione di fatto percepita normalmente dal lavoratore, e la medesima verrà corrisposta secondo quanto stabilito dall'art. 57 e 60 del Contratto Nazionale.

Art. 9.

La durata normale di lavoro per il personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o di

custodia di cui alla tabella approvata con il regio decreto-legge 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche viene stabilita nella misura di nove ore giornaliere. Le retribuzioni fissate nell'allegata tabella si intendono determinate per nove ore di lavoro giornaliere per tali categorie.

Art. 10.

Al personale retribuito a cottimo, a norma dell'art. 83 del Contratto Nazionale dovrà essere assicurata una retribuzione che sia superiore del 15% ai minimi di paga base fissati per le qualifiche previste dal presente accordo.

Art. 11.

In relazione all'art. 32 del Contratto Nazionale, fermi i limiti di durata dell'orario giornaliero di lavoro, il periodo di interruzione del medesimo resta fissato in due ore. Per la data di passaggio dagli orari di lavoro invernali a quelli estivi si fa riferimento alle disposizioni prefettizie in vigore nei vari Comuni della Provincia.

Art. 12.

Qualora il lavoratore fruisca della corresponsione del vitto ed alloggio, o del solo vitto o solo alloggio, le relative quote di trattenuta da operare sulla retribuzione totale vengono fissate come segue:

vitto e alloggio 40%;

vitto 30%;

alloggio 20%

Art. 13.

Ai sensi dell'art. 111 del Contratto Nazionale vengono fissati i seguenti cali, tare e perdite di cottura per le merci affidate a gestori o spacci:

Prosciutto crudo con osso 25% Prosciutto cotto 18% Prosciutto crudo senz'osso 8% Prosciutto affumicato 15%. Partite di cottura: Arrosti in genere e brasati 30%, aglioli cotechini, zamponi, mortadella 21% spalle e lingue 10% salmistrate 15% pane in qualunque pezzatura al q.le 1,50%. Verdura in scatole, pesce conservato, estratti di pomodoro e mostarde in base al decreto-legge 1548 al peso netto dichiarato sulle scatole medesime. Resta fermo che la carta da sovraimpacco (cioè quella per scatolame ed altri generi a numero e peso fisso) sarà fornita ad onore del datore di lavoro il quale ha facoltà di esercitare i debiti controlli.

Art. 14.

In base a quanto sancito dall'art. 120 del Contratto Nazionale le parti convengono di costituire una commissione paritetica composta di tre rappresentanti di lavoratori e tre rappresentanti dei datori di lavoro con la funzione di derimere in via conciliativa le controversie individuali e collettive in ordine alla applicazione delle leggi sul lavoro e del presente accordo.

Art. 15.

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° aprile 1951 e scadrà il 31 dicembre p. v. e si intenderà tacitamente rinnovato anno per anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 4 MAGGIO 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA

Oggi 4 maggio 1956, presso i locali dell'Associazione dei Commercianti della provincia di Lucca.

tra

l'Associazione Commercianti della Provincia di Lucca, rappresentata per delega del Consiglio Direttivo dal Presidente cav. *Luigi Quilici*, assistito dal dott. *Omero Giovannetti* Segretario dell'Associazione stessa;

la Camera Confederale del Lavoro di Lucca, rappresentata dai signori *Lazzareschi Alfredo* e *Colzi Giorgio* Segretari, e dai signori *Nardi Romolo* e *Nardi Giovanni* in rappresentanza della Federazione Provinciale lavoratori del Commercio;

l'Unione Provinciale dei Sindacati, rappresentata dal Segretario *Pacini Arturo* e dai signori *Pieri* cav. *Fernando* e *Verciani* rag. *Marcello* in nome della Federazione Provinciale dei Lavoratori addetti al Commercio aderenti alla C.I.S.L.;

visto l'accordo nazionale modificativo del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Commerciali del 23 ottobre 1950, e del Contratto di conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori del commercio stipulato in Roma il 5 dicembre 1955; viste inoltre le richieste di aumenti salariali avanzate dalle Organizzazioni dei lavoratori si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Viene estesa l'applicazione del Contratto Nazionale 5 dicembre 1955 a tutto il territorio della Provincia di Lucca.

Art. 2.

Il trattamento economico per i dipendenti da aziende commerciali della provincia di Lucca viene determinato come dall'allegata tabella e dalle norme riportate in calce alla medesima (detta tabella fa parte integrante del presente accordo). Le retribuzioni riportate nella tabella sono derivate dalla somma della paga base in vigore dal 1° aprile 1951 con la indennità di contingenza in vigore dal 1° ottobre 1954, e con l'incasellamento stabilito dal Contratto Nazionale, ed inoltre da un aumento delle retribuzioni così ottenute di circa il 6%. In aggiunta ai minimi di paga conglobata fissata come sopra, permane l'obbligo della corresponsione dell'importo dei punti della scala mobile che scatteranno successivamente alla data del 1° gennaio 1956 e dell'indennità di caropane.

Art. 3.

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 1956 e scadrà il 31 dicembre dello stesso anno, e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stato disdettato da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata spedita almeno tre mesi prima dalla data di scadenza.

TABELLA DEI MINIMI SALARIALI PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE COMMERCIALI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1956

Categoria *A*

A 1: Personale con funzioni di carattere direttivo:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 20 anni	64.000	59.000

A 2: *a*) Capo di servizio tecnico o amministrativo; *b*) Gestore o gerente di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze; *c*) Capo dell'Ufficio vendite o acquisti; *d*) Capo dell'Ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio professionale:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 20 anni	64.000	59.000

Categoria *B*

B 1: Capo Ufficio Ispettore Gerente o gestore di negozio, filiale o spaccio che non rientri nei casi di cui alla lettera *B* della Categoria *A*)
2: Capo-contabile Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse Capo Officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'Officina stessa:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	51.000	44.500
da 20 a 21 anni	49.000	42.000
da 18 a 20 anni	44.000	36.000

B 2: Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del

personale - Capo-reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze - Contabile con mansioni di concetto e primanotista - Corrispondente con mansioni di concetto - Segretario di Direzione con mansioni di concetto - Progettista - Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze - Agente acquisitore nelle aziende di legname - Agente esterno consegnatario alle dipendenze della Ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto - Determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo - Estimatore nelle aziende commerciali di oggetti di arte e di antichità - Spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di un'azienda commerciale - Enotecnico diplomato - Enologo e tecnico oleario - Propagandista scientifico - Chimico di laboratorio - Capitano di rimorchiatore:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	46.500	39.500
da 20 a 21 anni	44.700	38.500
da 18 a 20 anni	40.500	33.000

B 3: Interprete - Stenodattilografo in lingue estere - Disegnatore tecnico - Pittore e disegnatore di pubblicità (creatore di bozzetti a colori e in bianco e nero) - Creatore e redattore di testi pubblicitari - Vetrinista Commesso stimatore di gioielleria - Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264; Ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, n. 1394, con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria - Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria - Commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia - Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente comprese nella predetta elencazione:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	44.500	38.500
da 20 a 21 anni	43.500	37.500
da 18 a 20 anni	39.500	32.000
da 16 a 18 anni	34.500	28.000

CATEGORIA *C*

C 1: Contabile d'ordine - Cassiere comune - Commesso di vendita - Commesso di rosticceria, friggitoria, o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione o confezione delle vivande:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	38.200	33.000
da 20 a 21 anni	38.000	32.700
da 19 a 20 anni	35.000	28.000
da 18 a 19 anni	34.600	27.600
da 17 a 18 anni	27.200	23.000
da 16 a 17 anni	26.900	22.700

C 2: Aiuto contabile - Addetto alle macchine calcolatrici e contabili - Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa - Commesso di cassa o aiuto-cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni) - Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo - Stenodattilografo - Aiuto-commesso con anzianità di servizio superiore a cinque anni - Commesso di magazzino - Aiuto - Vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie) - Magazziniere - Magazziniere anche con funzioni di vendita - Impiegato addetto alle spedizioni:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	37.000	31.800
da 20 a 21 anni	36.800	31.500
da 19 a 20 anni	33.300	26.500
da 18 a 19 anni	32.900	26.100
da 17 a 18 anni	27.200	22.900
da 16 a 17 anni	26.900	22.700

C 3: Fatturista - Squarcista - Aiuto-commesso da tre a cinque anni di anzianità di servizio - Preparatore

di commissioni (escluso il personale di azienda all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento manuale delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso fra quello con mansioni non impiegatizie) - Commesso di biblioteca circolante - Impiegato addetto al controllo delle vendite - Impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione e vendita, anche se svolge mansioni di sorveglianza - Addetto al riscontro, controllo, conteggio e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie agenzie e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali - Addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'Ufficio spedizione delle Agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale - Addetto al riscontro e controllo nelle Agenzie giornalistiche - Aiuto-magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie - Pratico di laboratorio chimico:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	34.000	29.200
da 20 a 21 anni	33.800	29.000
da 19 a 20 anni	30.700	24.500
da 18 a 19 anni	30.400	24.000
da 17 a 18 anni	25.000	21.200
da 16 a 17 anni	24.800	21.000

C 4: Dattilografo - Scritturale - Archivista - Protocollista - Schedarista - Addetto agli indirizzi - Aiuto-commesso fino a tre anni di anzianità di servizio - Campionarista, piazzista, o addetto al prezzario (prezzista è lo addetto alla compilazione dei listini dell'azienda) - Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso aziende di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc. - Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche - Addetto al controllo e alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie - Addetto al centralino telefonico - Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione:

	Uomo L.	Donna L.
superiore a 21 anni	31.400	27.200
da 20 a 21 anni	31.300	27.000
da 19 a 20 anni	28.700	24.000
da 18 a 19 anni	28.400	22.700
da 17 a 18 anni	23.700	20.300
da 16 a 17 anni	23.400	20.100

CATEGORIA *D*

D 1: Banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendita di pollame, selvaggina e affini - Conducente di autotreno:

	Uomo L.	Donna L.
oltre 20 anni	1.400	1.190
da 18 a 20 anni	1.280	990
da 16 a 18 anni	1.060	860

D 2: Aiuto-commesso delle aziende di vendita di prodotti della alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui) - Aiuto-banconiere di macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame, selvaggina e affini - Aiuto-commesso di negozi di rivendite di erbaggi e frutta - Aiuto-commesso di negozi e spacci di prodotti da pesca - Banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.) — Aiuto-commesso delle rivendite di pane e pasta - Usciere - Imballatore - Impaccatore - Autista - Conducenti di motofurgoncino:

	Uomo L.	Donna L.
oltre 20 anni	1.300	1.120
da 18 a 20 anni	1.190	930
da 16 a 18 anni	990	830

D 3: Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P.S.) - Fattorino - Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione) - Custode - Guardiano di deposito - Guardiano notturno - Avvolgitore - Fascettatrice e tagliatrice di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste - Portiere - Conducente di veicoli a trazione animale - Ascensorista.

D 4: Personale di fatica e addetti alla pulizia - Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe:

	Uomo L.	Donna L.
oltre 20 anni	1.190	1.020
da 18 a 20 anni	1.100	860
da 16 a 18 anni	880	740
da 14 a 16 anni	520	490

CATEGORIA E

E 1: Operai specializzati:

	Uomo L.	Donna L.
oltre 20 anni	1.350	1.140
da 18 a 20 anni	1.230	950

E 2: Operai qualificati:

oltre 20 anni	1.280	1.090
da 18 a 20 anni	1.160	900

E 3: Operai comuni:

oltre 20 anni	1.190	1.020
da 18 a 20 anni	1.100	860

Apprendisti:

	Uomo L.	Donna L.
da 14 a 16 anni	12.600	12.000
da 16 a 17 anni	16.800	14.000
da 17 a 18 anni	17.000	14.350
da 18 a 19 anni	20.500	15.600
da 19 a 20 anni	20.800	16.000
da 20 a 21 anni	21.600	18.700

Per ogni sei mesi di anzianità scatto del 10% sulla paga riferita alla base di assunzione.

NOTE

1) I minimi di retribuzione di cui sopra valgono solo per il comune di Lucca. Per i comuni di Viareggio, Forte dei Marmi, Pietrasanta e centro di Lido di Camaiore, valgono per il periodo intercorrente tra il 1° giugno e il 31 agosto. Dal 1° settembre al 31 maggio si applicano per questi ultimi Comuni le seguenti riduzioni: Comune di Viareggio: Categoria di abbigliamento 15%, categoria alimentari 10%, nessuna riduzione si applica alle altre categorie, Comune di Forte dei Marmi, Pietrasanta e centro abitato del Lido di Camaiore: Categoria abbigliamento 15%, tutte le altre categorie 10%. Per tutti gli altri comuni della provincia i minimi della presente tabella dovranno essere ridotti del 18% senza riferimenti nè a periodi nè a categorie.

2) Ai suddetti minimi deve essere aggiunta l'indennità di contingenza e l'indennità di caro-pane.

3) Le condizioni di miglior favore già acquisite e le situazioni di fatto individuali esistenti all'atto dell'entrata in vigore della presente tabella rimangono invariate.

4) Il personale inquadrato nella categoria *A*, *B*, *C* ha mansioni impiegatizie e la retribuzione corrispondente è mensile. Il personale inquadrato nelle categorie *D* e *E* ha mansioni operaie e la retribuzione corrispondente si riferisce a giornata lavorativa.

5) La presente tabella non si applica nei confronti dei dipendenti delle seguenti aziende: Pubblici esercizi e alberghi Case di Cura Panificatori Spedizionieri - Agenti e Rappresentanti di Commercio Viaggiatori e piazzisti in genere.

6) Per i dipendenti da rivendite di pane e pasta si applica la presente tabella per ciò che concerne la sola parte salariale, mentre per la parte normativa si fa riferimento al Contratto Nazionale di Categoria.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 695.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale direttivo e insegnante delle scuole legalmente riconosciute e delle scuole autorizzate, aventi ordinamento analogo a quello delle scuole statali, gestite dagli enti ecclesiastici.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 giugno 1960, e relativi allegati, per il personale direttivo e insegnante delle scuole, aventi ordinamento analogo a quello delle scuole statali, gestite da enti ecclesiastici, stipulato tra l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dalla Autorità Ecclesiastica e il Sindacato Italiano Scuola non Statale, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 150 in data 4 maggio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 9 giugno 1960, relativo al personale direttivo e insegnante delle scuole, aventi ordinamento analogo a quello delle scuole statali, gestite da enti ecclesiastici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale direttivo e insegnante dipendente dalle scuole, legalmente riconosciute e delle scuole autorizzate, aventi ordinamento analogo a quello delle scuole statali, gestite da enti ecclesiastici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 34. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 9 GIUGNO 1960 PER IL PERSONALE DIRETTIVO E INSEGNANTE DELLE SCUOLE AVENTI ORDINAMENTO ANALOGO A QUELLO DELLE SCUOLE STATALI GESTITE DA ENTI ECCLESIASTICI

Il giorno 9 giugno 1960, in Roma, tra l'A.G.I.D.A.E. (ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI DALLA AUTORITÀ ECCLESIASTICA), Associazione di Enti riconosciuti con finalità di culto e di religione, rappresentata da *P. Giovanni Bracco, P. Ferdinando Trossarelli*, Fratel *Pietro Olmo*, ed il S.I.S.N.S. (SINDACATO ITALIANO SCUOLA NON STATALE) aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal prof. *Virgilio Ullu*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI, rappresentata dal dott. *Claudio Cruciani*, Segretario Confederale e dal sig. *Franco Pinto*, è stato stipulato il seguente Contratto Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale esterno alla gestione, che presta servizio nelle scuole tenute da enti ecclesiastici e iscritte o che si iscriveranno all'A.G.I.D.A.E.

Sono oggetto del presente contratto le scuole legalmente riconosciute e quelle autorizzate aventi ordinamento analogo a quello statale.

Art. 1.

Il personale contemplato e tutelato dal presente contratto è:

1) il personale direttivo (Preside e Direttore Didattico);

2) il personale docente (professori, insegnanti tecnici e pratici, insegnanti elementari).

Art. 2.

La nomina e l'assunzione del personale viene fatta dall'Ente gestore che dovrà accertare che i docenti, per requisiti, siano in regola con quanto viene prescritto nella legge sulla scuola non statale, o comunque quanto viene autorizzato dalla Autorità scolastica.

E' in facoltà della direzione delle singole scuole di accertare l'idoneità fisica del personale all'esercizio dell'insegnamento. E' altresì in facoltà della direzione delle singole scuole chiedere al personale da assumere ogni altra garanzia di ordine morale e religioso; e i documenti richiesti dal regolamento della scuola stessa.

Art. 3.

La nomina e la assunzione verranno fatte con lettera raccomandata ed indicherà per ciascuno:

a) natura del rapporto d'impiego;

b) scuola e classi di insegnamento;

c) disciplina o discipline costituenti l'incarico conferito;

d) trattamento economico.

In tale lettera verrà altresì specificato che il rapporto d'impiego è disciplinato dalle norme del presente contratto.

Art. 4.

Gli interessati dovranno comunicare alla direzione quanto prima con lettera raccomandata, la accettazione; assicurando inoltre che essi si uniformeranno alle disposizioni contenute nel presente contratto e nel regolamento della scuola.

Il personale deve dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità per insegnare in scuole non statali.

Art. 5.

Il rapporto d'impiego tra la scuola ed il personale di cui al precedente art. 1, è a tempo indeterminato: salvo quanto è previsto dall'art. 24.

Art. 6.

Il personale sarà sottoposto ad un periodo di prova iniziale di tre mesi. Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle parti disdetta del rapporto, questo si intenderà automaticamente tramutato in rapporto d'impiego a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo in qualsiasi momento, per deliberazione di ciascuna delle due parti, con preavviso reciproco di 5 giorni.

Art. 7.

La divisione degli insegnamenti di cui al successivo art. 8 costituisce la base per la retribuzione degli insegnanti. La retribuzione sarà corrisposta mensilmente e verrà calcolata moltiplicando la quota mensile corrispondente ad un'ora di insegnamento per il numero delle ore settimanali avute in incarico; salvo quanto è disposto nell'art. 21.

Art. 8.

Gli insegnamenti vengono *classificati* nei seguenti gruppi:

GRUPPO A:

1) Religione in tutte le scuole medie di 1° e 2° grado:

2) Discipline delle scuole medie di 2° grado (in tutte le classi alle quali si accede dopo un corso triennale inferiore) fatta eccezione per la educazione fisica, il disegno, la musica, il canto corale, l'economia domestica, le esercitazioni di lavoro.

GRUPPO B:

1) Materie delle scuole medie di 1° grado, salvo le eccezioni di cui al comma precedente;

2) Disegno ed educazione fisica in tutte le scuole medie;

3) tutte le altre materie previste in programma ad eccezione delle discipline di cui al GRUPPO C

GRUPPO C:

1) Musica e canto corale:

2) Calligrafia, stenografia, dattilografia:

3) Economia domestica ed esercitazioni di lavoro in qualsiasi scuola.

GRUPPO D:

Insegnamento elementare.

Art. 9.

Il personale ha diritto ad un *congedo ordinario*, coincidente con il periodo delle vacanze estive, in ogni caso non inferiore a 30 giorni.

Art 10.

Al personale vengono accordati i seguenti periodi di *congedo straordinario*:

1° congedo matrimoniale: 15 giorni con diritto alla retribuzione;

2° congedo per gravidanza e puerperio secondo le leggi vigenti in materia;

3° per comprovati motivi di famiglia sino ad un massimo di 10 giorni, anche saltuari, con diritto alla retribuzione.

Art. 11.

In caso di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il personale ha diritto al seguente trattamento:

A) *Mantenimento del posto*:

1) per un periodo di tre mesi se il dipendente abbia un'anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;

2) per un periodo di 6 mesi se l'anzianità di servizio è superiore ai 10 anni.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini suddetti è in facoltà della scuola di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso fermo restando il diritto del dipendente alla indennità di anzianità.

B) *Retribuzione*:

1) intera per il primo mese e nella misura della metà per i due mesi successivi per il dipendente con anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;

2) intera nei primi due mesi e nella misura della metà per i quattro mesi successivi se l'anzianità di servizio è superiore ai 10 anni.

Rimane in facoltà della scuola di dedurre quanto lo insegnante abbia a percepire per atti di previdenza a carico della scuola stessa.

Art. 12.

Oltre il previsto dall'art. 11 il rapporto d'impiego può essere risolto in qualsiasi momento dell'anno scolastico:

1° *in tronco* ove si accerti l'esistenza di mancanze così gravi commesse dal dipendente che non consentano, in relazione alla particolare finalità della Scuola, la continuazione neppure provvisoria del rapporto stesso, previa notificazione per iscritto all'interessato dei motivi del licenziamento stesso.

Il licenziamento in tronco non comporta l'osservanza dei termini del preavviso, e la corresponsione della indennità di anzianità.

2° Per sopravvenuta *invalidità* permanente, e con la corresponsione della indennità di anzianità.

Art. 13.

La risoluzione del rapporto d'impiego si verifica automaticamente alla fine dell'anno scolastico in cui il dipendente raggiunga i 70 anni; o nel momento dello avvenuto decesso del dipendente, con il diritto agli aventi causa all'indennità di anzianità (corrisposta in conformità all'art. 2122 del C.C.).

Art 14.

La risoluzione del rapporto d'impiego per licenziamento ordinario da parte della Scuola, o per dimissioni volontarie da parte del dipendente può avvenire soltanto alla fine dell'anno scolastico e deve essere comunicata dall'interessato all'altra parte entro il 30 giugno. Verrà corrisposta l'indennità di anzianità conforme a quanto è prescritto nell'art. 16 e 17.

Il preavviso di tre mesi decorre dal 1° luglio ed è comprensivo del periodo annuale di congedo previsto dall'art 9.

Art 15.

Entro i termini indicati dall'articolo precedente dovranno da parte dell'Istituto essere comunicate al dipendente per la eventuale accettazione le variazioni circa l'impiego e l'insegnamento, che, per le esigenze

d'Istituto, si rendessero necessarie e determinassero modifiche essenziali delle condizioni iniziali della assunzione. Non si intende per modifica delle condizioni di assunzione il passaggio dell'insegnante nell'ambito delle discipline, per cui ha abilitazione o titoli equipollenti, in classi dello stesso ordine e grado.

Art. 16.

L'indennità di anzianità da corrispondere al dipendente, in caso di risoluzione del rapporto d'impiego, è commisurata a tante mensilità intere di stipendio per quanti sono stati gli anni di servizio.

La mensilità da computarsi ai fini della liquidazione, esclude le quote di famiglia, ma è da integrarsi con un 12° dello stipendio, quale rateo per la 13ª mensilità.

All'atto della corresponsione dell'indennità di anzianità vanno anche liquidati al dipendente i ratei della 13ª mensilità riferiti ai mesi di servizio prestati nello anno solare in corso.

Art 17.

Ai fini della determinazione della mensilità di cui all'articolo precedente, si considerano le medie aritmetiche delle ore settimanali di insegnamento svolte dai dipendenti durante l'ultimo decennio del rapporto di impiego, ed attribuendo a tali medie la misura di retribuzione delle tabelle vigenti al momento della liquidazione.

Per coloro che erano già in servizio prima del 1955 la media aritmetica delle ore di insegnamento si farà soltanto a partire dall'anno scolastico 1953-54

Art. 18.

Il trattamento previdenziale per l'invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria, assistenza per t.b.c., malattia, natalità, nuzialità, assegni familiari, sarà attuato secondo le leggi e le disposizioni in vigore per le assicurazioni sociali.

Parimenti il trattamento mutualistico per l'assistenza malattia sarà praticato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in tale materia.

Art. 19.

Il trattamento economico, come fissato nelle annesse tabelle (v. Allegati I, II, III, IV) è comprensivo di tutto quanto è dovuto a qualsiasi titolo per le prestazioni che il regolamento della Scuola richiede dal personale per l'incarico stabilito in contratto.

Art. 20.

Ai componenti delle Commissioni d'esame di ammissione, di licenza, di idoneità, e di promozione, spetta il compenso giornaliero di L. 600, 700, 800 rispettivamente per le diverse categorie (III, II, I). Il compenso suddetto spetta per il giorno precedente l'inizio degli esami, e per tutti i giorni in cui la Commissione ha svolto i suoi lavori.

Art. 21

Agli insegnanti che abbiano un incarico nella Scuola Secondaria per un numero di ore settimanali non inferiore a 15 viene applicato un trattamento economico mensile pari a quello previsto per le ore di insegnamento.

In questo caso la direzione della scuola assegnerà 18 ore settimanali di effettiva prestazione.

Negli altri casi per le ore in aggiunta al limite massimo di ore 18 settimanali si calcola la quota oraria diminuita della detrazione fissa di L. 300.

Art. 22.

Il trattamento economico, di cui al presente contratto, è maggiorato nella misura del 2,50% per ogni biennio di anzianità presso la stessa Scuola, calcolato sull'ultima retribuzione.

Art. 23.

A tutto il personale dipendente deve essere corrisposta, prima delle vacanze natalizie, una 13ª mensilità di importo pari a quella della retribuzione mensile

Art 24

Le misure di retribuzione contemplate nel presente contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente nei limiti del periodo di prestato servizio.

Qualora la supplenza raggiunga la durata di 6 mesi nell'anno scolastico compete la retribuzione anche nel periodo estivo. La supplenza ha carattere di contratto a tempo determinato.

Art 25.

Per tutto ciò che non è previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto presso alcune scuole per gli insegnanti in servizio prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art 26.

Il presente contratto con l'annesso protocollo aggiuntivo in allegato A entra in vigore dall'1 ottobre 1960 e scade il 30 settembre 1962.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo qualora non intervenga regolare disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, sei mesi prima della scadenza.

Nel caso di disdetta il presente contratto conserverà la sua efficacia sino alla stipulazione di un nuovo contratto.

ALLEGATO I

Il trattamento economico per gli anni scolastici 1960 1961 e 1961-62 distingue le scuole secondo le tradizionali *categorie* (I, II, III). Le parti convengono di fare riferimento agli indici di categoria fissati nell'allegato alla lettera della S. Congregazione dei Seminari e Università degli Studi (prot. 0119/53/5 del 21 giugno 1957).

Detti indici si intendono maggiorati di circa il 20% e precisamente:

1) Alla *prima categoria* appartengono quegli Istituti che abbiano:

a) o *Scuole Secondarie* con annesse o meno Scuole Elementari, le cui rette scolastiche superino la media annua di L. 65.000. E' chiaro che per il computo della retta media annua negli Istituti con Scuole Secondarie e Elementari, si debba tener conto soltanto delle rette annue delle Scuole Secondarie.

b) o *sole Scuole Elementari,* le cui rette scolastiche annue superino la media di L. 40.000.

c) o *Convitti, Internati, Educandati, Pensionati,* ecc. con annesse Scuole, i quali accolgano almeno 100 convittori, la cui retta individuale comprensiva di ogni spesa fissa dovuta, a qualsiasi titolo (diaria, scuola, riscaldamento, uso-palestra, campi sportivi, gite scolastiche e turistiche, ecc.) superi le 400.000 annue; ciò anche se la retta media scolastica annua per gli alunni esterni ed interni sia inferiore rispettivamente alle cifre fissate alle lettere *a*) e *b*).

d) o *Semiconvitti, Doposcuola, Attività postscolastiche,* ecc. che accolgano almeno 200 alunni e raggiungano, se trattasi di Istituti con Scuole Secondarie ed annesse o meno Scuole Elementari, la retta media annua di L. 54.000; se invece trattasi di Istituti con sole Scuole Elementari, la retta media annua di lire 36.000.

2) Alla *seconda categoria* appartengono gli Istituti che abbiano:

a) o *Scuole Secondarie,* con annesse o meno Scuole Elementari, le cui rette annue siano comprese nella media tra le L. 40.000 e le L. 64.999.

b) o sole Scuole Elementari, le cui rette annue siano tra le L. 27.000 e le L. 39.999.

c) o *Convitti, Internati, Educandati, Pensionati,* ecc. con annessa Scuola, che accolgono almeno 100 convittori, la cui retta individuale comprensiva di ogni spesa fissa, dovuta a qualsiasi titolo, superi le lire 280.000 annue.

d) o *Semiconvitti, Doposcuola, Attività postscolastiche,* ecc. che accolgano almeno 200 alunni e raggiungano, se trattasi di Istituti con Scuole Secondarie ed annesse o meno Scuole Elementari, la retta media annua di L. 36.000; se trattasi invece di Istituti con sole Scuole Elementari, la retta media annua di lire 24.000.

3) Alla *terza* ed *ultima categoria* appartengono tutti gli altri Istituti che abbiano:

a) o *Scuole Secondarie,* con annesse o meno Scuole Elementari, le cui rette medie annue siano inferiori alle L. 40.000.

b) o *solo Scuole Elementari,* le cui rette annue siano al di sotto delle L. 27.000.

c) o *Convitti, Internati, Educandati, Pensionati,* ecc. le cui rette individuali fisse per gli alunni siano complessivamente inferiori alle L. 280.000 annue.

d) o *Semiconvitti, Doposcuola, Attività postscolastiche,* ecc. la cui retta media annua sia inferiore rispettivamente alle L. 36.000 se trattasi di Istituti con Scuole Secondarie ed annesse o meno Scuole Elementari, ed alle L. 24.000 se trattasi di Istituti con sole Scuole Elementari.

N. *B.* Sotto il nome di retta media annua rientra ogni eventuale versamento inerente al normale corso degli studi, con l'avvertenza che le singole voci delle varie rette, dovute per diverso titolo, dovranno essere chiaramente specificate nell'ordinamento o programma degli studi.

ALLEGATO II

Gli stipendi mensili iniziali, cifre lorde, corrispondenti ad ore 18 settimanali, e 24 per le elementari sono:

1) *per il* 1960-61:

Istituti	A (18 ore)	B (18 ore)	C (18 ore)	D (24 ore)
I cat.:	60.000	52.000	48.000	45.000
II cat.:	55.000	50.000	46.000	43.000
III cat.:	50.000	45.000	41.000	40.000

2) *per il* 1961-62:

Istituti	A (18 ore)	B (18 ore)	C (18 ore)	D (24 ore)
I cat.:	63.500	55.500	51.500	48.000
II cat.:	60.000	52.000	48.000	45.000
III cat.:	55.000	48.000	44.500	41.500

La quota oraria di cui all'art. 7 si ottiene dividendo gli stipendi mensili sopra indicati per 18 (Gruppi A, B, C) o per 24 (Gruppo D).

ALLEGATO III

Gli stipendi del *personale direttivo* sono calcolati nel modo seguente:

1) per i Presidi delle Scuole Medie Superiori: pari alla quota oraria del gruppo A moltiplicato per 28;

2) per i Presidi delle Scuole Medie Inferiori: pari alla quota oraria del gruppo A moltiplicato per 24;

3) per i Direttori di Scuole Elementari: pari alla quota oraria del gruppo D moltiplicato per 30.

Gli stipendi del personale direttivo non si possono cumulare tra loro; e nel caso di popolazione scolastica che non superi i 200 alunni la Direzione può dare incarichi di insegnamento senza ulteriore retribuzione.

ALLEGATO IV

Il trattamento economico del personale di segreteria è, per una prestazione di 35 ore settimanali, pari alla cifra mensile del personale docente del Gruppo C.

Per prestazioni inferiori si applica la quota oraria ricavata dallo stipendio predetto diviso 35.

ALLEGATO V

Omissis.

Visto *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 696.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese addette alla produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè alle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazione dei prodotti e sottoprodotti relativi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 dicembre 1959, e relative tabelle, per gli operai e impiegati dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè delle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazione dei prodotti e sottoprodotti relativi, stipulato tra l'Associazione Nazionale Industriali Distillatori di Alcoli e di Acqueviti, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Organizzazione Sindacale Lavoratori Chimici ed Affini FEDERCHIMICI -, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari: e, in pari data, tra la Associazione Nazionale Industriali Distillatori di Alcoli e di Acqueviti, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Alimentazione, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 206 del 9 ottobre 1961 del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 dicembre 1959, relativo agli operai e impiegati dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè delle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazione dei prodotti e sottoprodotti relativi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai ed impiegati dipendenti dalle imprese addette alla produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè alle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazione dei prodotti e sottoprodotti relativi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 35. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 DICEMBRE 1959 PER GLI OPERAI E IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA PRODUZIONE DEGLI SPIRITI, DEGLI ALCOLI IN GENERE E DELLE ACQUEVITI, NONCHÈ DELLE PRODUZIONI AFFINI E DERIVATE, PER TUTTI I LAVORI E SERVIZI INERENTI AL CICLO DI LAVORAZIONE DEI PRODOTTI E SOTTOPRODOTTI RELATIVI

Addì 15 dicembre 1959, presso la Confederazione generale dell'Industria Italiana:

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Distillatori di Alcoli e di Acqueviti rappresentata dal comm. dott. *Bruno Pazzi*, compresidente dell'Associazione e da una delegazione di industriali composta dai sigg. gr. uff. dott. *E. Walter Ferme*, comm. *Vincenzo Marajulo*, dottor *Andrea Gaudioso*, assistiti dall'avv. *Luigi Madia*, segretario dell'Associazione;

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dei sigg. dott. *Danilo Pucci* e avv. *Antonio Zanini*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (F.I.L.I.A.) rappresentata dal segr. gen. sig. *Peppino dall'Aglio* e dai segr. naz. sig. *Vincenzo Anzanelli* e *Orfeo Mannocci*, dal sig. *Gussoni Germano* e con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai sigg. *Menco* e *Lotti*,

la Organizzazione Sindacale Lavoratori Chimici ed Affini (FEDERCHIMICI) rappresentata dal seg. gen. sig. *Giuseppe Reggio* e dai segr. naz. sigg. *Egidio Quaglia*, *Vera Acutis* e *Mario Zanetta* con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta dai sigg. *Beretta Daniela*, *Chialostri Fiorenzo* e *Tancredi Giovanni* e con l'assistenza del sig. *Giuseppe Ulivi*,

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari (U.I.L.I.A.) rappresentata dal segr. naz. responsabile sig. *Ferruccio Bigi*, dal dott. *Titano Bigi*, della Segreteria nazionale e dai sigg. *Simeoni Francesco* e *Turchetti Carmine*.

Addì, 15 dicembre 1959, presso la Confederazione generale della Industria italiana;

tra

l'Associazione Nazionale Industriali Distillatori di Alcoli e di Acqueviti rappresentata dal comm. dott. *Bruno Pazzi*, compresidente dell'Associazione e da una delegazione di industriali composta dai sigg. gr. uff. dott. *E. Walter Ferme*, comm. *Vincenzo Marajulo*, dottor *Andrea Gaudioso*, assistiti dall'avv. *Luigi Madia*, segretario dell'Associazione;

assistita dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona dei sigg. dott. *Danilo Pucci* e avv. *Antonio Zanini*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Alimentazione C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo segretario *Armando Giarrizzo*, assistito dai sigg. *Pasquale Di Filippo* e *Cesare Di Bonifacio*;

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori C.I.S.N.A.L., nella persona, del segretario confederale *Verledo Guidi*, dirigente il Servizio sindacale,

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai e gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della produzione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acqueviti, nonchè delle produzioni affini e derivate, per tutti i lavori e servizi inerenti al ciclo di lavorazione dei prodotti e sottoprodotti relativi.

Il presente contratto decorre dal 15 dicembre 1959 con validità a tutto il 21 dicembre 1961.

Si intende successivamente rinovato per eguali periodi di tempo qualora non sia stato disdettato dalle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno tre mesi prima della scadenza.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, per gli appartenenti alla qualifica operaia, con le modifiche concordate per il rinnovo, sostituisce il contratto nazionale 6 marzo 1953.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli operai valgono le norme di legge vigenti in materia sul collocamento.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato nonchè la relativa paga.

A comunicazione avvenuta il lavoratore si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Art. 3.

DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data anteriore ai tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio e a notificarne i successivi mutamenti, nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo e per patto espresso a 12 giornate lavorative.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova s'intende confermato in servizio.

Il lavoratore che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

Operai specializzati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenza conseguibili con normale tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali: Sono coloro che hanno lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica.

Donne di I categoria. Sono coloro che compiono lavori ed operazioni di particolare delicatezza e complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Donne di II categoria: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono attitudini o conoscenza conseguite con breve tirocinio.

Donne di III categoria: Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri e analoghi lavori di fatica.

La esemplicazione delle mansioni svolte dagli operai da attribuire a ciascuna delle categorie sopra indicate sarà effettuata con accordi tra le rispettive organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera di mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente

adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a quattro giorni.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art 8.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data del presente contratto per stabilire la regolamentazione dell'apprendistato.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori addetti alla conduzione delle caldaie a vapore ed ai meccanici, con anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa Azienda superiore ad un anno, le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta di lavoro all'anno, rinnovabile alla scadenza di ogni singolo anno compiuto.

Agli operai addetti alla estrazione delle materie tartariche ed a quelli addetti alla manipolazione di acidi, qualunque sia l'anzianità di servizio, sarà data in uso una tuta di lavoro.

Art 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e, per gli addetti a mansioni discontinue oltre le 56 e fino alle 60 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della retribuzione unificata a norma dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, art. 4.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente contratto, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia: tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Date le esigenze e le particolari situazioni delle aziende nei periodi di intensa produzione, il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non viene corrisposto limitatamente ad un periodo di sei mesi nell'anno.

Art. 11

LAVORI DISCONTINUI, DI ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia valgono le disposizioni di legge e l'accordo interconfederale 23 maggio 1946 e successive modifiche.

La nona e la decima ora degli addetti ai lavori discontinui saranno retribuite con la paga oraria ridotta al 40 % dei minimi salariali previsti nelle allegate tabelle.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTO

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate direttamente fra le parti interessate o fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altri giorni soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art 15.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge (regio decreto legge n. 653 del 26 aprile 1934). In particolare si richiamano i seguenti divieti ferme restando le deroghe ed eccezioni specificate dalla legge:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su carriole o su carretti a braccia a due

ruote, quando questi lavori si svolgono in condizioni di particolare disagio e pericolo;

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra ed al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età al lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore comprendendo l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Art. 16.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 14.

b) le festività del:

1) 25 aprile (anniversario della Liberazione);
2) 1° maggio (festa del lavoro);
3) 2 giugno (fondazione della Repubblica);
4) 4 novembre (giorno dell'Unità Nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1 gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1 novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme di legge.

Per la festa del Santo Patrono, qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per l'orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale qualora non fosse intervenuta la festività del Santo Patrono.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del Santo Patrono sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la intera retribuzione — indennità di contingenza compresa — per le ore lavorate come in giorni feriali, cioè senza maggiorazione di lavoro festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro, dovuta a malattia o infortunio, gravidanza o puerperio, nel giorno festivo del Santo Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 10, salvo le deroghe di legge.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale o periodico.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore sei.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altri giorni periodicamente fissati a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno o festivo dovrà essere disposto o autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno	24 %
2) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo o di festività naz.le)	40 %
3) lavoro straordinario festivo	45 %
4) lavoro notturno non compreso in turni	25 %
5) lavoro straordinario notturno	30 %
6) lavoro a turni notturni	5 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 18.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

Il trattamento salariale afferente a ciascuna categoria di lavoratori è costituito dai minimi di retribuzione oraria risultanti dalle allegate tabelle.

Art. 18-*bis*.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione e a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore, hanno convenuto la istituzione di una indennità speciale da calcolarsi nella misura di lire otto orarie base manovale di età superiore ai 20 anni e di L. 7,40 base donna di III categoria superiore ai 20 anni.

L'indennità speciale così calcolata, risulta per le singole categorie, dalle tabelle annesse al presente contratto.

Detta indennità verrà corrisposta per ogni ora contrattuale retribuita e pertanto verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato ed agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui all'art. 17 del presente contratto.

Per le prestazioni contemplate dal suddetto articolo verranno corrisposte le correlative quote di indennità speciale senza maggiorazione.

Per quanto riguarda gli operai addetti ai lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia

le quote orarie di indennità speciale afferenti alle prestazioni della nona e della decima ora verranno computate secondo i criteri stabiliti con l'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni specifiche e caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile e operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti s'intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art 21

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di servizio ininterrotto presso la stessa azienda verrà corrisposto una tantum un premio non frazionabile nella seguente misura

al compimento del decimo anno: 125 ore di paga di fatto;

al compimento del ventesimo anno: 250 ore di paga di fatto.

L'importo di detti premi è computato secondo la paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) in vigore all'atto della maturazione del diritto ai premi.

Ai fini della maturazione del diritto ai premi di cui al 1° comma, il servizio prestato precedentemente alla entrata in vigore del presente contratto sarà computato per il 50% e si aggiungerà al servizio prestato successivamente a detta data che verrà computato in misura intera.

L'importo dei premi maturati alla data di stipulazione del presente contratto verrà corrisposto agli aventi diritto in tre rate uguali, la prima entro il quarto mese sucessivo alla data suddetta, la seconda entro nove mesi e la terza entro un termine successivo da concordarsi tra il datore di lavoro e gli interessati.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle Aziende.

Le organizzazioni provinciali dei lavoratori entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che il servizio valido agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stato interrotto da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dalla azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione potrà essere effettuato dall'azienda a settimana o a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 22-*bis*.

LAVORO A COTTIMO

Le parti, pur riconoscendo che nell'industria della distillazione degli spiriti, degli alcoli in genere e delle acquaviti non si effettua di regola lavoro a cottimo, concordano comunque, nella eventualità che la questione dovesse sorgere, di fare riferimento all'accordo interconfederale vigente in materia (1).

La percentuale prevista dal detto accordo viene fissata nella misura dell'8% (otto per cento) della paga base contrattuale.

---

(1) *Concordato interconfederale del* 6 *dicembre* 1945.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 10 % oltre i minimi di paga di cui al presente accordo.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni dipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento, affinchè il competente Ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 24.

FERIE

Gli operai che hanno un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la stessa Ditta hanno diritto per ciascun anno compiuto di servizio ad un periodo di ferie compensate con la normale retribuzione (paga base di fatto più contingenza) nella seguente misura:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità 12 giorni;

dall'inizio dell'8° al 15° anno compiuto di anzianità 14 giorni;

dall'inizio del 16° anno compiuto di anzianità in poi 16 giorni.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze del lavoro.

L'azienda può concedere a richiesta dell'operaio il godimento in tutto o in parte delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

In caso di ferie collettive ed in caso di licenziamento e di dimissioni, ad ogni operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste nel 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie ovvero di sostituire il godimento fino alla metà corrispondendo la relativa indennità per ferie non godute, calcolata nella misura sopra indicata.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai di ambo i sessi hanno diritto, in occasione di matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto nel predetto accordo.

Il congedo matrimoniale - retribuito secondo quanto previsto dalle disposizioni dell'accordo interconfederale sopra richiamato e della durata suindicata di 8 giorni consecutivi - potrà essere prorogato, su richiesta del lavoratore interessato, di altri due giorni di congedo, per i quali il datore di lavoro corrisponderà la normale retribuzione e cioè quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Tale maggiore concessione sarà assorbita in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti, fino al pareggiamento. Detta maggiore concessione non sarà dovuta agli operai stagionali.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 44, sull'indennità di licenziamento e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 27.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio nei limiti della normalità, liquidate in base a nota documentata salvo accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le ore 8 saranno comsate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro allo operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Il trattamento di cui al presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 28.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto d'affitto, semprechè questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico della azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie e alla gratifica natalizia maturata.

Art. 29.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) può sottoporre il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione al fine di accertarne preventivamente la idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — i lavoratori addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese tra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni;

4) deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto alla osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'Azienda, per la tutela della sua salute. In particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'Azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfettazione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine dell'orario di lavoro.

Art. 30.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso, che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 31 sul trattamento di malattia od infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento stabilito dallo stesso art. 31.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 31 è elevata a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per infortunio non sul lavoro o per malattia, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempre chè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili, es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc., il lavoratore non in prova ha diritto, nel periodo di 12 mesi consecutivi, alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 12 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma, portando a otto mesi il termine massimo per anzianità fino a 5 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante la interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

La tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio è regolata dalle leggi vigenti in materia.

Art. 33.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 34.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

il primo segnale è dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale è dato cinque minuti prima della ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tale momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Ai ritardatari il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, sempre chè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale; nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 35.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro: in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 36.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata, può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 % della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termine degli articoli 40, 41 e 42.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia) è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento, in tal caso, sarà considerato ritardatario.

Art. 37.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse, può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare, in buono stato, le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza: il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 39.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del suo superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto alla azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per inscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 38.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti e utensili affidatigli; nonchè la visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 39.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattamento per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 33 commesse dal lavoratore, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo o ammonizione verbale;

2) multa fino all'importo di tre ore di paga e della eventuale contingenza;

3) ammonizione scritta;

4) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;

5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione prevista al punto 4°.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti del lavoratore devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 41.

AMMONIZIONI - MULTE - SOSPENSIONI PER MANCANZE LIEVI

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa e della sospensione il lavoratore:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o delle evidenti irregolarità dell'andamento del macchinario stesso.

5) che sia trovato addormentato;

6) che, ove la mancanza non rivesta carattere di maggiore gravità ai sensi degli articoli seguenti, fumi nei locali dove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi prodotti o di pertinenza dell'Azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 42.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Senza indennità di preavviso, ma con la indennità prevista in caso di dimissioni.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificata ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto 6) dell'art. 41, semprechè la infrazione non sia gravemente colposa agli effetti del verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto 4) dell'art. 41 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando, trattandosi di mancanze meno gravi, siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 41.

2) *Senza preavviso e senza indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che compia atti che possano provocare all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto 4) dell'art. 41 qualora vi sia dolo.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 42 o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 44.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento attuato ai sensi dell'articolo 42 l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità di licenziamento, per ciascun anno di ininterrotto servizio prestato presso l'Azienda stessa, nella seguente misura:

I) per gli anni di servizio prestati anteriormente al 1 gennaio 1953:

Misura e modalità previste dalla regolamentazione contrattuale nazionale precedentemente in vigore per la categoria (c. c. l. vini e liquori del 26 gennaio 1939) aumentate di mezza giornata e cioè:

a) per ciascuno dei primi detti quattro anni compiuti: 2 giornate e mezza (20 ore di retribuzione);

b) per ciascuno dei detti anni compiuti dal 5° al 12° incluso: 3 giornate e mezza (28 ore di retribuzione);

c) per ciascuno dei successivi detti anni compiuti. 4 giornate e mezza (36 ore di retribuzione).

II) Per gli anni di servizio prestati dopo la data di entrata in vigore del presente contratto:

giorni 4 (32 ore di retribuzione) per ciascuno di detti primi 5 anni;

giorni 7 (56 ore di retribuzione) per ciascuno di detti anni dal 5° compiuto al 10°;

giorni 9 (72 ore di retribuzione) per ciascuno di detti anni dal 10° compiuto al 18°;

giorni 12 (96 ore di retribuzione) per ciascuno di detti anni di servizio successivi al 18°.

Trascorso il primo anno di ininterrotto servizio presso l'azienda le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Ferme restando le norme di cui sopra ed in considerazione del carattere stagionale dell'industria, ai lavoratori assunti per le esigenze della campagna annuale l'indennità di licenziamento sarà dovuta solo se abbiano superato tre mesi di ininterrotto servizio, nella seguente misura:

a) per anzianità superiore ai tre mesi e non oltre il quarto compiuto 1/6 della normale retribuzione giornaliera (otto ore) per ogni mese di servizio prestato;

b) per anzianità superiore ai quattro mesi compiuti 1/3 della normale retribuzione giornaliera (otto ore) per ogni mese di servizio prestato.

Ai fini di cui sopra si terrà conto di successive lavorazioni compiute presso la stessa azienda purchè l'intervallo non sia superiore ai 10 giorni di calendario.

L'indennità di licenziamento è calcolata in base alla intera retribuzione (paga base + indennità di contingenza + la quota parte della gratifica natalizia nella misura dell'8 %).

Art. 45.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio, se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio: lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, prevista dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado o agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice civile, libro delle successioni).

Art. 47.

CESSIONE - TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato dal fallimento, o da cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 48.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 49.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il terzo giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute come trattamento individuale.

Art. 51.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga reclamo o controversia di carattere individuale, in caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia stessi saranno sottoposti allo esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'articolo 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre lo impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore ai tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

Categoria 1ª: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima;

Categoria 2ª: impiegati di concetto (tecnici amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto;

Categoria 3ª: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*), (tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della categoria 3ª gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopraindicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico costituito, in ogni Provincia nella quale si renda necessario, mediante accordi da stipularsi fra le Associazioni territoriali degli industriali e quelle dei lavoratori.

I componenti di tale Collegio saranno designati in numero paritetico rispettivamente dalle rappresentanze degli industriali e da quelle dei lavoratori.

Le riunioni saranno presiedute da un Ispettore del lavoro designato dal capocircolo competente.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio.

Il Collegio sentite le parti ed in mancanza di un equo componimento fra le stesse, esperiti gli eventuali mezzi istruttori, esprimerà sulle questioni in contesto motivato parere scritto da notificare alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel termine di trenta giorni dalla data di ricevimento della raccomandata le parti potranno ricorrere, per erronea od incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio tecnico nazionale la cui composizione ed il cui funzionamento saranno regolati mediante accordi fra le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale Collegio sarà presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale.

Sulle risultanze degli atti delle singole vertenze sottoposte al suo esame il Collegio tecnico nazionale esprimerà in forma di verbale motivato parere scritto, di cui potrà essere rilasciata copia autenticata a richiesta delle parti.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda semprechè siano adibiti a mansioni specifiche di dette categorie.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e di 3ª categoria la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali dello stesso settore.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie avverrà senz'altro il passaggio nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattie, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia voluta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con

riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 12 mesi per ogni cinque anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali e, per gli addetti a mansioni discontinue oltre le 56 e fino alle 60 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della retribuzione unificata a norma dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, art. 4.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente contratto, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia, tali ultimi importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Date le esigenze e le particolari situazioni delle aziende nei periodi di intensa produzione, il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non viene corrisposto limitatamente ad un periodo di sei mesi nell'anno.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'articolo 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere e 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno	30 %
b) lavoro festivo (domeniche o giorni di riposo compensativo)	50 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	60 %
d) lavoro festivo eseguito nella festività infrasettimanale	50 %
e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50 %
f) lavoro notturno dalle ore 22 alle 6 (non compreso in turni)	50 %
g) lavoro straordinario feriale notturno	60 %
h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	60 %
i) lavoro a turni notturni	8 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale, ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI, NAZIONALI E RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dagli articoli 1 e 2 della legge n. 260 del 1949 e cioè:

tutte le domeniche;
il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festività di San Giuseppe;
il 25 aprile;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° maggio;
il 2 giugno;
il giorno della festa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo;
il giorno dell'Assunzione;
il giorno di Ognissanti;
il 4 novembre;
il giorno dell'Immacolata Concezione;
il giorno di Natale;
il giorno 26 dicembre.

Inoltre è considerata festività il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni sindacali locali in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

Qualora una delle festività elencate dagli articoli 1 e 2 della legge n. 260 del 1949 cada di domenica agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che nei casi consentiti dalla legge lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica il compenso previsto dall'art 12 per tali prestazioni.

Sempre nella ipotesi di cui al comma quinto e sesto è in facoltà dell'azienda di surrogare il trattamento ivi previsto con la concessione del riposo per una ulteriore giornata di sua scelta.

Art 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre due anni, fino a 10 anni:

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni e fino a 20 anni:

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorreranno gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente inoltre l'impiegato avrà la facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Quasiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile della misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di dieci bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il primo o i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato in base alla nuova percentuale del 5 per cento.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Le norme del presente articolo per quanto si riferisce agli aumenti periodici di anzianità maturati prima del gennaio 1952 vanno integrate con quanto previsto dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui principale mansione consiste nel maneggio di somme di una certa importanza (per le quali potrebbe essere in massima richiesta una cauzione), per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

MINIMI DI STIPENDIO - INDENNITÀ SPECIALE

Il trattamento di retribuzione afferente a ciascuna categoria impiegatizia è costituito dai minimi di stipendio risultanti dalle tabelle stipendiali annesse al presente contratto.

In relazione alle richieste avanzate dagli impiegati per la introduzione dei premi di produzione a rendimento, le parti, dopo aver tenuto presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore, convengono la istituzione di una indennità speciale come da tabella allegata al presente contratto.

L'indennità sarà corrisposta per gli impiegati, per ogni ora contrattuale retribuita e pertanto verrà computata per ogni ora di effettivo lavoro prestato e agli effetti del calcolo di tutti gli istituti contrattuali previsti, fatta eccezione per l'istituto relativo alle maggiorazioni di cui all'art 11.

Per le prestazioni contemplate al suddetto articolo si intende che verranno corrisposte le correlative quote di indennità speciale senza maggiorazione.

L'indennità speciale per gli impiegati verrà corrisposta mensilmente.

Una tredicesima mensilità di tale indennità verrà corrisposta normalmente in occasione del Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare di una mensilità di indennità speciale per quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel corso dell'anno.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art 20.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 per cento della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art 21

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento di maternità valgono le disposizioni della legge n. 860 del 1950.

Art. 23.

TRATTAMENTO PER MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per gli altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti	4 e mezzo	1 e mezzo	3
b) da oltre 3 a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti . . .	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, talora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*) durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 24.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dallo invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi, per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 25.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 26.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

A) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per impiegati di prima categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di prima categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi due per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di terza categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini

e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto:

c) per anzianità di servizio dal 1° gennaio 1956, la indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa la indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc. di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

75% per anzianità di servizio da 5 a 10 anni compiuti;

100% per anzianità superiore a 10 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 30.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 27 e 28 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 31 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 31.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 32.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 33.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione salvo quanto disposto dall'art. 28 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 27 sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 34.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 35.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'articolo 32 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 27, 28 e 33 della presente regolamentazione.

Art. 36.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 37.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di 2 anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie ecc.

Art. 38.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 39.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 40.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 39, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 41.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle

competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 42.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del delegato d'Impresa sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 43.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato in data 15 dicembre 1959, previa lettura ed approvazione, viene firmato dalle sottosegnate parti contraenti:

ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DISTILLATORI DI ALCOLI E DI ACQUEVITI;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.);

ORGANIZZAZIONE SINDACALE LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI);

UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.);

FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI ALIMENTAZIONE C.I.S.N.A.L.

TABELLA DELLA INDENNITÀ SPECIALE

IMPIEGATI	UOMINI	DONNE
	Lire mensili	
1ª categoria		
Sup. 21 anni	3.450	3.450
2ª categoria		
Sup. 21 anni	2.600	2.460
Inf. 21 anni	2.255	2.115
3ª categoria A		
Sup. 21 anni	1.935	1.830
20-21 anni	1.860	1.725
19-20 anni	1.785	1.555
18-19 anni	1.640	1.440
17-18 anni	1.415	1.320
16-17 anni	1.310	1.225
Sotto 16 anni	1.080	1.080
3ª categoria B		
Sup. 21 anni	1.640	1.555
20-21 anni	1.570	1.485
19-20 anni	1.520	1.390
18-19 anni	1.425	1.225
17-18 anni	1.205	1.120
16-17 anni	1.135	1.060
Sotto 16 anni	905	905

TABELLA DELLA INDENNITÀ SPECIALE

OPERAI	UOMINI
	Lire orarie
Operai specializzati	
Sup. 20 anni	10,95
18-20 anni	9,75
16-18 anni	8,65
Operai qualificati	
Sup. 20 anni	9,05
18-20 anni	8,75
16-18 anni	7,70
Sotto 16 anni	6,35
Manovali specializzati	
Sup. 20 anni	8,55
18-20 anni	8 —
16-18 anni	6,30
Sotto 16 anni	4,95
Manovali comuni	
Sup. 20 anni	8 —
18-20 anni	7,50
16-18 anni	5,90
Sotto 16 anni	4,10

OPERAI	DONNE
	Lire orarie
1ª categoria	
Sup. 20 anni	8,35
18-20 anni	7 —
16-18 anni	6,55
Sotto 16 anni	5,80
2ª categoria	
Sup. 20 anni	7,90
18-20 anni	6,60
16-18 anni	5,85
Sotto 16 anni	4,95
3ª categoria	
Sup. 20 anni	7,40
18-20 anni	6,25
16-18 anni	5,55
Sotto 16 anni	4,10

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

TABELLA *A* - IMPIEGATI - *a)* UOMINI: *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.000	56.500	49.000	42.100	40.400	38.850	35.650	30.700	28.500	23.450	35.650	34.100	33.100	30.950	26.150	24.650	19.650
Torino	73.350	55.250	47.950	41.150	39.500	38.000	34.850	30.050	27.850	23.000	34.850	33.350	32.350	30.300	25.650	24.100	19.200
Genova (cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia)	72.700	54.800	47.550	40.800	39.2[illegible]0	37.600	34.550	29.800	27.600	22.800	34.550	33.000	32.050	30.000	25.350	23.900	19.950
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.350	54.500	47.350	40.650	39.000	37.450	34.400	29.650	27.500	22.700	34.400	32.850	31.000	29.000	25.250	23.800	19.000
Situazione extra: Varese	73.150	55.150	47.850	41.050	39.450	37.900	34.800	29.050	27.800	22.950	34.800	33.250	32.300	30.250	25.550	24.050	19.200
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.700	52.550	45.600	39.150	37.600	36.100	33.200	28.600	26.500	21.850	33.200	31.700	30.750	28.800	24.350	22.950	18.300
Situazioni extra: Crema	74.250	55.950	48.550	41.700	40.050	38.450	35.300	30.450	28.150	23.250	35.300	33.750	32.750	30.650	25.950	24.400	19.450
Sondrio	71.000	54.200	47.000	40.350	38.800	37.250	34.200	29.500	27.300	22.500	34.200	32.650	31.700	29.700	25.100	23.650	18.800
Trieste	70.250	52.950	45.950	39.400	37.900	36.400	33.400	28.800	26.700	22.000	33.400	31.900	30.950	29.000	24.500	23.100	18.400
Verbania	70.950	53.450	46.400	39.850	38.250	36.700	33.750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.300	29.300	24.800	23.300	18.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.400	51.550	44.750	38.400	36.900	35.450	32.550	28.000	26.000	21.450	32.550	31.050	30.150	28.250	23.900	22.500	17.900
Situazione extra: Biella	73.150	55.150	47.850	41.050	39.450	37.900	34.800	29.050	27.800	22.950	34.800	33.250	32.300	30.250	25.600	24.050	19.200
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.550	50.750	44.000	37.800	36.300	34.850	32.000	27.600	25.600	21.100	31.950	30.550	29.650	27.750	23.450	22.100	17.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.750	49.850	43.250	36.900	35.450	34.050	31.300	26.950	24.950	20.600	31.250	29.850	28.950	27.150	22.950	21.600	17.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.450	49.100	42.600	36.400	35.000	33.600	30.850	26.600	24.650	20.350	30.750	29.400	28.550	26.750	22.550	21.250	16.950
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.000	48.500	42.100	35.650	34.300	32.900	30.250	26.050	24.150	19.950	30.150	28.800	27.950	26.200	22.150	20.900	16.600
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.650	47.500	41.200	34.900	33.550	32.250	29.600	25.450	23.650	19.500	29.550	28.200	27.350	25.650	21.650	20.400	16.300
Situazione extra: Valdarno	65.850	49.150	42.650	36.150	34.700	33.350	30.650	26.350	24.450	20.200	30.550	29.150	28.350	26.550	22.400	21.150	16.800
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.400	45.750	59.700	33.400	32.050	30.800	28.350	24.350	22.600	18.650	28.250	27.000	26.200	24.600	20.750	19.550	15.600
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.850	46.100	40.000	33.650	32.350	31.050	28.550	24.600	22.800	18.800	28.500	27.200	26.400	24.750	20.950	19.700	15.700
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.800	44.850	38.900	32.550	31.250	30.000	27.600	23.750	22.000	18.200	27.350	26.150	25.350	23.800	20.100	18.950	15.050
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.300	43.700	37.950	31.700	30.500	29.300	26.900	23.150	21.450	17.700	26.550	25.300	24.600	23.050	19.450	18.350	14.600
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.550	41.800	36.300	30.250	29.050	27.900	25.950	22.100	20.450	16.850	25.200	24.100	23.350	21.900	18.500	17.450	13.900

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

TABELLA *B* - IMPIEGATI - *b*) DONNE: *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA *A*						3ª CATEGORIA *B*						
	Super. 21 anni	Super. 21 anni	Infer. 21 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni	Super. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75.000	48.600	41.800	36.200	34.150	30.700	28.450	26.100	24.250	21.650	30.700	29.350	27.500	24.250	22.100	21.000	18.400
Torino	73.350	47.550	40.900	35.400	33.400	30.100	27.800	25.550	23.750	21.200	30.000	28.700	26.850	23.750	21.600	20.500	18.000
Genova (cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia)	72.700	47.100	40.500	35.100	33.100	29.800	27.550	25.300	23.500	21.000	29.750	28.450	26.650	23.500	21.450	20.350	17.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	72.350	46.900	40.350	34.900	32.900	29.650	27.450	25.150	23.400	20.900	29.600	28.250	26.550	23.400	21.350	20.250	17.750
situazione extra: Varese	73.150	47.400	40.800	35.300	33.300	29.950	27.700	25.450	23.700	21.150	29.950	28.600	26.800	23.700	21.550	20.450	17.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.700	45.150	38.900	33.650	31.750	28.600	26.400	24.250	22.550	20.150	28.550	27.250	25.550	22.550	20.550	19.500	17.100
situazioni extra: Crema	74.250	48.100	41.400	38.800	33.800	30.450	28.100	25.850	24.000	21.450	30.400	29.000	27.200	24.000	21.900	20.750	18.200
Sondrio	71.900	46.600	40.100	34.700	32.750	29.500	27.250	25.000	23.250	20.750	29.450	28.100	26.300	23.250	21.200	20.150	17.650
Trieste	70.250	45.550	39.150	33.900	31.950	28.800	26.650	24.450	22.750	20.300	28.750	27.500	25.750	22.750	20.700	19.650	17.250
Verbania	70.950	45.950	39.500	34.250	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.450	29.000	27.750	26.000	22.950	20.950	19.900	17.400
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.400	44.300	38.150	33.000	31.100	28.000	25.900	23.800	22.150	19.750	28.000	26.750	25.050	22.150	20.200	19.150	16.750
situazione extra: Biella	73.150	47.450	40.800	35.350	33.300	29.950	27.750	25.450	23.700	21.150	29.950	28.600	26.800	23.700	21.550	20.450	17.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.550	43.650	37.500	32.500	30.650	27.600	25.550	23.400	21.800	19.450	27.550	26.250	24.650	21.750	19.800	18.800	16.500
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.750	42.850	36.900	31.700	29.900	26.950	24.900	22.900	21.250	19.000	26.900	25.700	24.050	21.250	19.400	18.400	16.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.450	42.200	36.300	31.350	29.550	26.600	24.600	22.550	21.000	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.150	15.850
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.000	41.750	35.900	30.700	28.950	26.050	24.100	22.100	20.550	18.350	25.950	24.800	23.250	20.500	18.700	17.750	15.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.650	40.850	35.150	30.050	28.350	25.450	23.550	21.650	20.150	18.000	25.400	24.250	22.750	20.100	18.350	17.400	15.250
situazione extra: Valdarno	65.850	42.250	36.350	31.050	29.350	26.350	24.400	22.400	20.850	18.600	26.300	25.100	23.500	20.750	18.950	18.000	15.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.400	39.350	33.800	28.750	27.100	24.350	22.550	20.700	19.250	17.200	24.300	23.250	21.800	19.250	17.550	16.650	14.600
situazione extra: Ascoli Piceno	61.850	39.600	34.100	28.950	27.300	24.600	22.750	20.900	19.400	17.350	24.500	23.400	21.950	19.350	17.650	16.750	14.700
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.800	38.550	33.200	27.950	26.350	23.750	21.950	20.200	18.750	16.700	23.550	22.500	21.100	18.600	16.950	16.150	14.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.300	37.550	32.350	27.250	25.750	23.150	21.400	19.650	18.300	16.350	22.850	21.800	20.400	18.050	16.450	15.600	13.700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.550	35.950	30.900	26.000	24.500	22.100	20.400	18.750	17.450	15.550	21.650	20.700	19.400	17.150	15.650	14.850	13.000

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

TABELLA C - OPERAI - a) UOMINI: *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Super. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Super. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Infer. 16 anni	Super. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Infer. 16 anni	Super. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	185,95	180,70	159,95	166,90	162,05	142,30	117,70	158,05	147,55	116,40	91,65	148,30	138,45	109,40	76,05
Torino	181,85	170,75	156,45	163,30	158,45	139,20	115,20	154,55	144,25	113,85	89,60	146 —	135,45	107,05	74,40
Genova (cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia)	180,25	175,15	155,05	161,80	157,10	138 —	114,10	153,20	143 —	112,80	88,85	143,75	134,25	106,10	73,75
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	179,40	174,85	154,85	161,05	156,35	137,35	113,60	152,50	142,35	112,35	88,40	143,05	133,60	105,55	73,40
situazione extra: Varese	181,40	176,30	156,05	168,85	158,10	138,90	114,85	154,20	143,90	113,55	89,40	144,65	135,10	106,80	74,20
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	172,90	168,05	148,75	155,20	150,65	132,35	109,45	146,95	137,20	108,20	85,20	137,90	128,75	101,75	70,70
situazioni extra: Crema	184,10	178,95	158,40	165,30	160,50	140,95	116,55	156,45	146,05	115,25	90,75	146,80	137,15	108,85	75,80
Sondrio	178,25	173,30	153,40	160,10	155,40	136,50	112,90	151,55	141,45	111,65	87,90	142,15	132,80	104,95	72,95
Trieste	174,15	169,30	149,85	156,40	151,80	133,35	110,30	148,05	138,20	109,05	85,85	138,90	129,75	102,50	71,30
Verbania	175,85	170,95	151,35	157,90	153,30	134,65	111,40	149,60	139,55	110,10	86,65	140,25	130,95	103,50	72 —
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	169,60	164,85	145,95	152,30	147,85	129,85	107,40	144,15	134,60	106,20	83,60	135,25	126,30	99,80	69,40
situazione extra: Biella	181,45	176,85	156,10	162,90	158,15	138,90	114,85	154,25	143,95	113,60	89,40	114,70	135,15	106,80	74,25
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	167,15	162,50	143,85	149,75	145,40	127,70	105,60	141,70	132,25	104,35	82,20	132,65	123,90	97,90	68,10
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	163,60	158,95	140,70	146 —	141,75	124,45	103 —	137,80	128,60	101,45	79,90	128,75	120,25	95,05	66,05
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	161,85	157,35	139,25	144,55	140,30	123,20	101,90	136,35	127,25	100,45	79,05	127,50	119,05	94,05	65,40
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	158,20	153,75	136,15	141,20	137,05	120,40	99,60	133,15	124,25	98,05	77,20	124,10	115,90	91,60	63,70
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	154,90	150,55	133,30	138,25	134,20	117,85	97,50	130,35	121,05	96 —	75,60	121,45	113,45	89,65	62,30
situazione extra: Valdarno	160,20	155,80	137,90	143 —	138,85	121,95	100,85	135 —	125,95	99,40	78,25	125,70	117,40	92,75	64,50
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	149,35	145,15	128,50	131,95	128,05	112,50	93,05	124,30	116 —	91,60	72,10	115,75	108,10	85,45	59,40
situazione extra: Ascoli Piceno	150,45	146,30	129,50	132,95	129,05	113,40	93,80	125,25	116,90	92,25	72,60	116,65	108,95	86,10	59,85
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	144,40	140,35	124,25	127,75	124 —	108,90	90,10	120 —	111,95	88,35	69,55	111,05	103,70	81,95	57 —
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	139,30	135,45	119,90	123,25	119,65	105,10	86,95	115,75	108,05	85,25	67,15	107,15	100,15	79,10	55 —
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	131,85	128,20	113,50	116,65	113,20	99,50	82,30	109,60	102,30	80,70	63,55	101,45	94,75	[illegible]	62,10

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

TABELLA *D* - OPERAI - *b*) DONNE: *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	140,25	117,45	110,65	97,85	132,70	111,20	98,60	85,70	124,50	104,85	93,60	74,90
Torino	137,20	114,85	108,20	95,75	129,80	108,80	96,45	83,80	121,85	102,55	91,50	73,25
Genova (cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia)	136 —	113,85	107,20	94,85	128,65	107,80	95,60	83,05	120,70	101,60	90,70	72,60
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	135,35	113,35	106,75	94,45	128,05	107,30	95,15	82,70	120,20	101,15	90,30	72,25
Situazione extra: Varese	136,80	114,55	107,90	95,50	129,45	108,45	96,20	83,60	121,50	102,30	91,25	73,10
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	130,45	109,20	102,85	91 —	123,40	103,40	91,70	79,70	115,80	97,50	87,05	69,65
Situazioni extra: Crema	138,90	116,80	109,55	96,90	131,40	110,10	97,65	84,85	123,30	103,80	92,65	74,15
Sondrio	134,50	112,65	106,10	93,85	127,25	106,60	94,60	82,20	119,45	100,55	89,75	71,85
Trieste	131,40	110 —	103,60	91,70	124,30	104,20	92,35	80,30	116,70	98,25	87,65	70,20
Verbania	132,65	111,05	104,60	92,60	125,50	105,20	93,25	81,05	117,80	99,20	88,50	70,80
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	127,95	107,15	100,90	89,80	121,05	101,45	89,95	78,20	113,65	95,65	85,35	68,35
Situazione extra: Biella	136,90	114,60	107,95	95,50	129,50	108,50	96,20	83,65	121,55	102,30	91,30	73,10
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	125,85	105,35	99,25	87,85	119 —	99,70	88,40	76,85	111,45	93,80	83,70	67 —
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	122,65	102,70	96,75	85,60	115,65	96,95	86 —	74,75	108,15	91,05	81,30	65 —
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	121,40	101,65	95,75	84,70	114,50	95,95	85,10	73,95	107,10	90,15	80,45	64,40
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	118,65	99,35	93,60	82,80	111,80	93,70	83,05	72,20	104,25	87,70	78,30	62,70
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	116,15	97,20	91,55	81,05	109,40	91,75	81,35	70,65	102,05	85,85	76,70	61,35
Situazione extra: Valdarno	120,20	100,60	94,75	83,85	113,35	94,95	84,25	73,20	105,55	88,90	79,30	63,50
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	110,85	92,85	87,45	77,35	104,40	87,45	77,60	67,45	97,20	81,85	73,05	58,45
Situazione extra: Ascoli Piceno	111,70	93,55	88,10	77,95	105,20	88,15	78,15	67,90	97,95	82,50	73,60	58,95
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti Cosenza, Foggia L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	107,30	89,85	84,65	74,90	100,70	84,40	74,85	65,05	93,30	78,55	70,10	56,10
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	103,55	86,70	81,65	72,25	97,15	81,45	72,20	62,80	90,05	75,80	67,65	54,15
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	98 —	82,05	77,30	68,40	92 —	77,10	68,35	59,40	85,25	71,70	64 —	51,25

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152103) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.